

جامعة مؤتة

كلية الدراسات العليا

الرضا المهني لدى الممرضات العاملات في مديرية صحة محافظة الكرك وعلاقته بالتوافق الزواجي ومستوى الطموح

إعداد الطالبة

خلود خلف الطراونـة

إشراف الأستاذ الدكتور

احمد عربيات

رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا استكمالاً
لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد
النفسي والتربوي قسم الإرشاد والتربية الخاصة
جامعة مؤتة، 2016

الرضا المهني لدى الممرضات العاملات في مديرية صحة محافظة الكرك وعلاقته... خلود الطراونة 2016

الآراء الواردة في الرسالة الجامعية

لا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر جامعة مؤتة

بسم الله الرحمن الرحيم

MUTAH UNIVERSITY
College of Graduate Studies



جامعة مؤتة
كلية الدراسات العليا

نموذج رقم (14)

قرار إجازة رسالة جامعية

تقرر إجازة الرسالة المقدمة من خلود خلف احمد الطراونه الموسومة بـ:

الرضا المهني لدى الممرضات العاملات في مديرية صحة الكرك وعلاقته بالتوافق الزواجي ومستوى الطموح

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في **الارشاد النفسي والتربوي.**

القسم: الإرشاد والتربية الخاصة.

	التوقيع	التاريخ	
أ.د.احمد عبد الحليم عربيات		2016/7/21	مشرفاً ورئيسا
أ.د. محمد ابراهيم السفاسفه		2016/7/21	عضواً
د.احمد عبداللطيف ابو اسعد		2016/7/21	عضواً
د.محمد عبدالسلام البواليز		2016/7/21	عضواً

عميد الدراسات العليا

د. محمد المحاسنة



MUTAH-KARAK-JORDAN
Postal Code: 61710
TEL :03/2372380-99
Ext. 5328-5330
FAX:03/ 2375694
e-mail: dgs@mutah.edu.jo sedgs@mutah.edu.jo
http://www.mutah.edu.jo/gradest/derasat.htm

مؤته – الكرك – الاردن
الرمز البريدي :61710
تلفون :03/2372380-99
فرعي 5328-5330
فاكس 03/2 375694
البريد الالكتروني
الصفحة الالكترونية

الإهداء

قال تعالى: ﴿وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ﴾ إبراهيم(7)

إلى طيبي القلب أبي وأمي

إلى زوجي العزيز ... سامي

إلى زهرات حياتي ... ريان، سلام، ليان، رؤى

أهدي عملي هذا

خلود خلف الطراونه

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين، وبعد....

فأني اشكر الله تعالى على فضله حيث أتاح لي إنجاز هذا العمل بفضله، فله الحمد أولاً وأخراً.

ثم أشكر أولئك الأخيار الذين مدوا لي يدَ المساعدة خلال هذه الفترة، وفي مقدمتهم أستاذي المشرف على الرسالة الأستاذ الدكتور/ أحمد عربيات الذي لم يدخر جهدا في مساعدتي، فله من الله الأجر، ومني كل تقدير واحترام حفظه الله، كما اشكر قسم الإرشاد والتربية الخاصة في كلية العلوم التربية–جامعة مؤته على ما أبدوه وقدموه من مساعدة واهتمام، ولا أنسى شكر لجنة المناقشة على جهدهم في قراءة الرسالة والتفضل بمناقشتها.

خلود خلف الطراونه

فهرس المحتويات

المحتوى	**الصفحة**

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

الملخص

الرضا المهني لدى الممرضات العاملات في مديرية صحة محافظة الكرك وعلاقته بالتوافق ألزواجي ومستوى الطموح

خلود خلف الطراونة

جامعة مؤتة،2016

هدفت الدراسة الكشف عن مستوى الرضا المهني وعلاقته بالتوافق ألزواجي ومستوى الطموح لدى الممرضات العاملات في مديرية صحة محافظة الكرك، وتكونت عينة الدراسة من (250) ممرضة من ممرضات مديرية صحة محافظة الكرك، تم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطه. وتحقيقاً لأهداف الدراسة تم تطوير أدوات الدراسة الثلاثة، وهي: مقياس التوافق ألزواجي، ومقياس الطموح، ومقياس الرضا المهني، جرى لكل مقياس منهما التحقق من صدقه وثباته، أظهرت النتائج أن درجة الرضا المهني ودرجة التوافق ألزواجي للممرضات العاملات في مديرية صحة الكرك جاءت متوسطة ولجميع المجالات، فيما تبين أن مستوى الطموح لدى الممرضات العاملات في مديرية صحة الكرك جاء مرتفعاً ولجميع المجالات، كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين مقياس الرضا المهني والتوافق ألزواجي والمستوى الطموح وعلى جميع أبعاد كل مقياس، كما أظهرت النتائج عدم وجود علاقة دالة إحصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا المهني والتوافق الزواجي باختلاف مكان العمل (مركز صحي، مستشفى)، وباختلاف متغير سنوات الخدمة. وباختلاف المؤهل العلمي ما عدا (دبلوم عالي، ودراسات عليا)، حيث كان الفرق لصالح الممرضين من حملة شهادة الدبلوم العالي. كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة دالة إحصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا المهني ومستوى الطموح باختلاف مكان العمل (مركز صحي، مستشفى)، ولصالح الممرضات اللاتي يعملن في المركز الصحي، وباختلاف المؤهل العلمي بين (دبلوم متوسط وبكالوريوس) لصالح (دبلوم متوسط) وبين (بكالوريوس، ودبلوم عالي) لصالح الدبلوم العالي، فيما لم تظهر النتائج وجود علاقة دالة إحصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا المهني ومستوى الطموح باختلاف فئات متغير سنوات الخبرة.

Abstract

The professional satisfaction among the female nurses working in Al- Karak Directorate of Health and its relationship with their marital adjustment and level of ambition

Kholoud Khalaf Al-Tarawneh

Mut'ah University, 2016

This study aimed at identifying the level of professional satisfaction and its relationship with their marital adjustment and level of ambition among the female nurses working in Al-Karak Directorate of Health. The study sample consisted of (250) female nurses working in Al- Karak Directorate of Health, who were chosen randomly. In order to achieve the study objectives, the researcher developed three instruments for the study: marital adjustment scale, ambition scale, and the scale of professional satisfaction; the validity and reliability of these scales were verified. The results showed that the degree of professional satisfaction and the degree of marital adjustment among the female nurses working in Al-Karak Directorate of Health was high regarding all the domains. The results also showed that there was a positive relationship between the scale of professional satisfaction, marital adjustment, and the level of ambition for all the dimensions of each scale. The results showed that there are no statistically significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) regarding the relationship between professional satisfaction and marital adjustment according to the variable of work place (clinic, hospital), the variable of years of experience as well as the variable of educational qualification except for (higher diploma, higher studies), where the differences were in favor of the nurses of higher diploma. The results showed that there were statistically significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) regarding the relationship between professional satisfaction and ambition level according to the work place (clinic, hospital) in favor of the female nurses working in the clinics as well as the variable of educational qualification between (diploma, and bachelor degree), in favor of the diploma degree . While the results showed that there were no differences at ($\alpha \leq 0.05$) regarding the relationship between professional satisfaction and ambition level according to the variable of years of experience.

الفصل الأول
خلفية الدراسة وأهميتها

1.1 المقدمة

تتزايد حاجة الإنسان إلى العمل تلبية للحاجات الاقتصادية والاجتماعية وحتى النفسية، وبالتالي فإن الحصول على العمل يولد لدى الإنسان الشعور بالرضا، فتزداد ثقته بنفسه وعلاقاته الاجتماعية بسبب الاحتكاك مع الآخرين، وعليه يتحقق للموظف عامل الأمن والاستقرار النفسي والتميز المهني، ولأن المرأة تشكل نصف المجتمع، فدورها من الأدوار المهمة لتأثيرها الكبير على البناء الأسري، ويتأثر أهمية هذا الدور بالرضا عن طبيعة المهنة التي تشغلها والمستقبل المهني لها، ومدى الرضا عن الراتب والمزايا الأخرى لتلك المهنة، والتطور والعلاقات الاجتماعية التي توفرها، ومدى قدرتها على التنسيق بين واجباتها الأسرية والواجبات المهنية.

تختلف توقعات المرأة العاملة في استخدام المعايير المختلفة في تقييم الأعمال والمهام المهنية، فالرضا المهني قد يكون رد فعل نتيجة التفاعل مع العمل أو المهنة والظروف المختلفة المحيطة بحياة الموظف، وقد تختلف الأساليب مثل المكافآت والترقية والأجور في زيادة الرضا المهني للنساء بدرجة قد تكون أكبر قليلا من الرجال لوجود قليل من الأدلة التي تشير إلى أنه قد يكون للجنس تأثير بشكل مباشر على الرضا المهني(Suki, 2011).

ومن نتائج الرضا المهني السلبية أو عدم الرضا الاعتراف بوجود صراعات ونزاعات بين المهام الأسرية والمهام المهنية، وقد عرف ذلك بالنزاع والصراع بين العمل والأسرة من حيث أدوار العمل أو المهنة والمسؤوليات الأسرية المتعددة، ويحدث هذا الصراع عندما تتداخل مشاركة الأدوار والواجبات الأسرية بسبب ظروف العمل، ومن هنا فأن الصراع ما بين العمل والأسرة قد يرتبط بانخفاض الرضا، بالإضافة إلى أن النزاعات العائلية هي شكل من أشكال الصراع ما بين أدوار العمل والواجبات الأسرية، ويعد

الصراع بين مجال العمل والعمل المنزلي الأسري، مصدر قلق كبير لأرباب العمل بسبب التداخل في النزاعات الأسرية والعكس صحيح، وقد يزداد وجود هذا النزاع والصراع، بسبب ازدياد نسبة القوى العاملة من النساء، لذا أصبحت إدارة مسؤولية الأسرة أكثر صعوبة مما كانت عليه سابقا في الأسر التقليدية، وهناك تقارير عن الأعمال التي أوضحت انخفاض الرضا المهني والميل إلى ترك العمل، بسبب ازدياد الإجهاد العاطفي كالتعب والإرهاق(Howard, Donofrio, and Boles 2004).

فعمل المرأة وتأثرها بظروف المهنة التي تعمل بها لها الأثر الأكبر في البناء الأسري، وعلى التوافق ألزواجي بين الأزواج، حيث يظهر جليا اثر الرضا المهني على نفسية الأزواج، وبالتالي يؤثر ذلك على التوافق ألزواجي، الذي يعد الحالة الوجدانية التي توضح الأدوار والمسؤوليات الواقعة على الطرفين في جميع جوانب الحياة الزوجية من تفاعل وتعبير عن المشاعر والاحترام المتبادل والثقافة والقيم والأفكار وأساليب تنشئة الأطفال وغير ذلك من الأمور الأسرية (الشهري، 2009).

فاختلاف طبيعة العمل من حيث ساعات العمل (العمل الجزئي)، قد يخلق نوع من التوازن بين الضغوطات والأولويات في الحياة، والعمل بدوام كامل قد يعرض الموظف لكثير من الصعوبات في التوفيق بين الأعمال والأمور الحياتية، فالمرأة لديها اختلال أكثر في التوازن بين العمل وظروف الحياة، لذا فهي تتأثر سلبا باختلاف أوقات العمل بدوام كامل أو جزئي، لما في ذلك تأثير مباشر على كيفية إدارة أمور الحياة الزوجية والواجبات المنزلية المختلفة جنبا إلى جنب مع ظروف عملها(Fevre, Boxall, and Macky, 2015).

ولأن الطموح يساهم في النجاح المهني والتطور والتقدم في الحياة، فالتنسيق بين مهام الوظيفة أو المهنة والواجبات الأسرية يسمح للآباء بالتعبير عن طموحاتهم في الحياة، حيث أن لظروف المرأة اثر كبير في انخفاض مستوى الطموح لديها وقلة الطموح في التقدم المهني، ولأن الطموح يعد مؤشرا مهما للنجاح المهني، فأن ساعات العمل لها اثر على مستوى الطموح لدى المرأة أو الرجل، بل انه أكثر على المرأة باعتبار أن ساعات العمل لها اثر كبير على الواجبات والمسؤوليات الأسرية وبالتالي يختفي مفهوم

الطموح المهني تدريجيا بازدياد المسؤوليات على المرأة العاملة من خلال تعدد المهام المترتبة عليها في الحياة، المهام الأسرية ومهام المهنة أو العمل (Dikkers, Vinkenburg, 2010).

2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها

تتعرض المرأة العاملة للعديد من العوامل التي تؤثر عليها من خلال تقسيم جهدها على العمل خارج المنزل، وقيامها بواجباتها البيتية الأسرية، حيث تتأثر المرأة العاملة في قطاع التمريض بكثير من تلك العوامل، مثل طبيعة العمل وأوقاته، وكذلك آلية التعامل مع طبيعة العمل من الناحية النفسية والاجتماعية وثقافة المجتمع مما يؤدي لتعرضها لانتقادات كثيرة تجاه طبيعة عملها، الذي قد يؤدي إلى تأثر التوافق ألزواجي وتأثر مستوى الطموح نحو الحياة. وبعد استعراض مجتمع الممرضات العاملات في مديرية صحة محافظة الكرك والاستماع الى المشاكل التي يتعرضن لها ومن خلال الحالة الاجتماعية لهن والبحث في سجلات مديرية صحة محافظة الكرك عن أثر الرضا المهني للممرضات العاملات في مديرية صحة محافظة الكرك وعلاقة ذلك بالتوافق الزواجي ومستوى طموح فان مشكلة الدراسة تتلخص في الإجابة عن سؤال الدراسة الرئيسي، وما يتفرع عنه من أسئلة فرعية:

السؤال الرئيسي: ما مستوى درجة الرضا المهني لدى الممرضات العاملات في مديرية صحة محافظة الكرك وعلاقتها بالتوافق ألزواجي ومستوى الطموح؟

وانبثق عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما مستوى الرضا المهني للممرضات العاملات في مديرية صحة محافظة الكرك؟
2. ما مستوى التوافق ألزواجي لدى الممرضات العاملات في مديرية صحة محافظة الكرك؟
3. ما مستوى الطموح لدى الممرضات العاملات في مديرية صحة محافظة الكرك؟

4. هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة الرضا المهني والتوافق الزواجي لدى عينة الدراسة باختلاف مكان العمل والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة؟
5. هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة الرضا المهني ومستوى الطموح لدى عينة الدراسة باختلاف مكان العمل والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة؟

3.1 أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا المهني وعلاقته بالتوافق ألزواجي ومستوى الطموح لدى الممرضات العاملات في مديرية صحة محافظة الكرك والتوصل لمعرفة ما يأتي:

- معرفة مستوى الرضا المهني ومستوى التوافق الزواجي ومستوى الطموح لدى الممرضات العاملات في مديرية صحة محافظة الكرك.
- التعرف على العلاقة بين الرضا المهني والتوافق الزواجي ومستوى الطموح لدى الممرضات العاملات في مديرية صحة محافظة الكرك تعزى لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخدمة ومكان العمل.

4.1 أهمية الدراسة

قد يكون الرضا المهني لدى العاملات قي قطاع التمريض اثر كبير في التأثير على الحياة الزوجية بالاتفاق أو غير المتفق، وذلك لكثير من العوامل المؤثرة كون التوافق ألزواجي في الحياة الزوجية مؤثر في بناء الأسرة السليمة، بالاضافة إلى تأثر ذلك بمستوى طموح الممرضات العاملات بالتقدم والاستمرار والتطوير في الحياة العملية أو الأسرية، ومن هنا فإن أهمية هذه الدراسة تكمن في الأتي:

الأهمية ألنظريه:

الوصول إلى معلومات قد تؤدي إلى معرفة الأسباب الرئيسية التي قد تؤثر بشكل كبير وفاعل في ارتفاع أو انخفاض نسبة الرضا المهني لدى الممرضات العاملات، ومعرفة مدى تأثر التوافق ألزواجي ونسبته في طبيعة تلك المهنة، بالاضافة إلى مدى تأثر مستوى الطموح بالرضا المهني لدى الممرضات العاملات في مديرية صحة محافظة الكرك.

الأهمية التطبيقية:

قد تساعد نتائج الدراسة في توفير معلومات عن الرضا المهني لدى الزوجات العاملات والآثار المختلفة لظروف العمل، لتساعد في تقديم النصح والإرشاد لمن يعانون من انخفاض التوافق ألزواجي، والبحث عن أساليب توعية إرشاديه للعاملات المتزوجات تساهم في التخفيف من الآثار السلبية التي قد تؤثر في التوافق ألزواجي وانخفاض مستوى الطموح.

5.1 مصطلحات الدراسة

الرضا المهني: يعرف بأنه "شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله"، ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحص عليه فعلا في هذا العمل، وأن الرضا المهني أو المهني يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد إلى العمل والإنتاج (الفالح، 2001).

وأما إجرائيا فيقاس بالدرجة التي يحصل عليها أفراد الدراسة بالإجابة عن فقرات المقياس الذي اعد في هذه الدراسة.

التوافق ألزواجي: يعني "مضمون العلاقة الزوجية بما تحويه من سلوكيات وتفاعلات متبادلة بين الطرفين في المجالات السلوكية بالاضافة إلى اتجاه الفرد نحو العلاقة" ، أي إن التوافق ألزواجي يختص بالجانب السلوكي "مضمون العلاقة" والجانب الوجداني "طبيعتها" (سليمان، 2005).

أما إجرائيا فيقاس بدرجة إجابة أفراد عينة الدراسة عن فقرات المقياس والذي اعد في هذه الدراسة.

مستوى الطموح: مستوى الطموح هو "الأهداف التي يضعها الفرد لذاته في مجالات تعليمية أو مهنية أو أسرية أو اقتصادية ويحاول تحقيقها، وتتأثر بالعديد من المؤثرات الخاصة وبشخصية الفرد أو القوى البيئية المحيطة به (أباظة، 2004).

أما إجرائيا فيقاس مستوى الطموح بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة بالإجابة على فقرات المقياس الذي اعد في هذه الدراسة.

6.1 حدود الدراسة

تتحدد الدراسة الحالية بالاتي:

1. الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على الممرضات العاملات في مديرية صحة محافظة الكرك، في كل من المراكز والمستشفيات الحكوميه التابعة لمديرية صحة محافظة الكرك.
2. الحدود المكانية: تتحدد نتائج هذه الدراسة بالمستشفيات الحكومية والمراكز الصحية لمديرية صحة محافظة الكرك.
3. الحدود الرمانية: فقد تم تطبيق إجراءات هذه الدراسة والمقاييس في النصف الاول من العام 2016.

المحددات

تتحدد الدراسة بطبيعة العينة وخصائصها، وطبيعة الأدوات المستخدمة فيها وما تحقق لها من صدق وثبات.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري

أولا: الرضا المهني:

يرجع الرضا المهني إلى قبول الإنسان بمهنته كما هي، وقيامه باستثمار كل سبل الرضا المتاحة له من خلالها. ويرتبط الرضا المهني بأكثر من مصدر، فالإنسان قد يشعر بالارتياح نتيجة لارتفاع أدائه في العمل، أو جودة عمله، أو تعلم مهارات جديدة، أو العمل كجزء من فريق العمل، و كذلك مساعدة الزملاء أو زيادة قدراته الشخصية أو حتى تلقي الثناء (Jones, 1996).

مفهوم الرضا المهني:

يعد الرضا المهني من الموضوعات التي حظيت بأهمية كبيرة من قبل الباحثين والمختصين في مجالات الإدارة والسلوك التنظيمي وعلم النفس، وعلى الرغم من أن بداية الاهتمام بالرضا المهني كانت على يد علماء النفس، فقد تعددت التعريفات التي وضحت مفهوم الرضا المهني، حيث يرى Hoppok إن الرضا المهني هو " مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تجعل المرء يقول بصدق أنني راض عن وظيفتي". وحدد فروم Vroom أن الرضا المهني هو المدى الذي تتوفر معه الوظيفة لشغلها نتائج ذات قيم ايجابية أي أن عبارة الرضا ترادف التكافؤ". أما كاتزل فيرى أن درجة الرضا تتمثل في الفرق بين ما يحققه المرء فعلا وما يطمح إلى تحقيقه، واعتبر الكثيرون الرضا المهني من أهم الاتجاهات المتعلقة بالمهنة. وما زال يحظى هذا الموضوع باهتمام الباحثين والمديرين في مختلف أنواع المنظمات، ويعود السبب لتزويد المديرين بالآراء والأفكار التي قد تساعد على تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل أو المنظمة أو الرواتب أو الإشراف أو التدريب وغيرها (حريم، 2004).

ويشير عباس(2003) إلى إن الرضا المهني من جهة أخرى عبارة عن مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد تجاه المهنة أو الوظيفة إذ إن هذه المشاعر تعطي للمهنة والوظيفة قيمة مهمة تتمثل برغبة الفرد في العمل وما يحيط به. وحيث أن الإفراد مختلفون في رغباتهم فان هناك تباينا في اتجاهاتهم نحو القيم ذات الأهمية بالنسبة لهم، لذلك فان الرضا المهني والمهني هو عبارة عن مدركات الأفراد للموقف الحالي مقارنة بالقيمة التفصيلية، وهذا يعني أن الرضا يحدث لدى الفرد عندما يدرك بان الوظيفة التي يؤديها تحقق القيمة المهمة بالنسبة له.

وأشار عبدالباقي(2004) إلى مفهوم الرضا المهني أيضا انه عبارة عن مستوى درجة إشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الإشباع من خلال عوامل متعددة منها، ما يتعلق ببيئة العمل ومنها يتعلق بالوظيفة التي يشغلها الفرد، وهذه العوامل تجعل الفرد راضيا عن عمله ومحققا لطموحاته ورغباته، ومتناسبا مع ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته منه.

وقد مال الصيرفي(2007) إلى النظر للرضا المهني على انه " الحالة الشخصية للفرد والتي تعبر عن مدى قبوله العام لمجموعة العوامل المهنية المحيطة ببيئة العمل"، ودرجة الرضا عن العمل بهذا المعنى تمثل سلوكا ضمنيا أو مستترا يكمن في وجدان الفرد. ويذكر فرج(2002) أن الرضا عن المهنة أو الوظيفة أو العمل ينقسم إلى نوعين هما:

- الرضا العام عن العمل: ويعرف بأنه "الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل، فهل هو راض أم غير راض هكذا على الإطلاق، ولا يسمح هذا المؤشر بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها العمل أكثر من غيرها ولا مقدار ذلك، فضلاً عن الجوانب التي لا يرضى عنها أصلاً، بيد انه يفيد في إلقاء نظرة عامة على موقف العامل إزاء عمله.
- الرضا النوعي: ويشير إلى رضا الفرد عن كل جانب من جوانب عمله كل على حده، وتتضمن تلك الجوانب سياسة المنظمة، الأجور، الأشراف، فرص الترقي ،

الرعاية الصحية والاجتماعية، ظروف العمل، أساليب الاتصال داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء، وتتمثل الفائدة في إلقاء الضوء على هذه الجوانب في أنها تمكن الباحث من أن يضع يده على المصادر التي تسهم في خفض الرضا أو زيادته.

كيفية حدوث الرضا المهني:

ويشير فرج (2002) أن الأفراد يعملون كي يصلوا إلى أهداف معينة وينشطون في أعمالهم لاعتقادهم أن الأداء سيحقق لهم هذه الأهداف، ومن ثم فان بلوغهم إياها سيجعلهم أكثر رضا عما هو عليه، أي أن الأداء سيؤدي إلى الرضا وحين ننظر للرضا كنتيجة للكشف عن الكيفية التي يتحقق بها والعوامل التي تسبقه وتعد مسئولة عن حدوثه، فتلك العوامل تنتظم في نسق من التفاعلات يتم على النحو الحاجات الآتية:

- الحاجات: لكل فرد حاجات يسعى إلى إشباعها، ويعد العمل أكثر مصادر هذا الإشباع إتاحة.
- الدافعية: تولد الحاجات قدراً من الدافعية تحث الفرد على التوجه نحو المصادر المتوقع إشباع تلك الحاجات من خلالها.
- الأداء: تتحول الدافعية إلى أداء نشط للفرد وبوجه خاص في عمله، اعتقادا منه ان هذا الأداء وسيلة لإشباع حاجات الفرد.
- الإشباع: يؤدي الأداء الفعال إلى إشباع حاجات الفرد.
- الرضا: إن بلوغ الفرد مرحلة الإشباع من خلال الأداء الفاعل في عمله يجعله راضيا عن العمل باعتباره الوسيلة التي يتسنى من خلالها إشباع رغباته.

ويعد الرضا المهني مفهوم ذو جوانب وأبعاد متعددة، تمثل في مجملها الرضا الكلي عن العوامل، وقد اختلفت الدراسات كدراسة البريمي(2007)، وتباينت وجهات نظر الباحثين حول تحديد الأبعاد والعوامل التي تؤثر على الرضا المهني، نظرا لاختلاف البيئات ومحاور الاهتمام بينهم، إذ أن ما يراه باحث أنه يرضي الفرد عن عمله، قد لا يراه آخر أنه مرضيا للفرد عن عمله. ومن غير الضروري أن تكون هناك علاقة ارتباطيه بين

هذه العوامل، فقد يكون الفرد راضيا عن جوانب معينة، وغير راض عن جوانب أخرى، ولكن من الأهمية بمكان أن الرضا عن العمل يرتبط بمشاعر الفرد وأحاسيسه تجاه العمل، وهي التي يعبر عنها بمدى إشباع العمل لحاجات الفرد (بني سلامة والجعنيني، 2000).

ويذكر عباس (2006) أن هناك عدة عوامل قد تؤثر في الرضا المهني وهي:

1- الأجور والرواتب : حيث انه يوجد علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل، فكلما زاد مستوى الدخل ارتفع الرضا المهني والعكس صحيح.
2- محتوى العمل وتنوع المهام: حيث أن الفرد يشعر بأهميته عندما يمنح صلاحيات ومسؤوليات لانجاز عمله ويرتفع مستوى رضاه عن العمل.
3- قدرات وإمكانيات الفرد ومعرفته بالعمل تزيد من رضاه عن العمل.
4- فرص التطور والترقية المتاحة للفرد
5- نمط القيادة الديمقراطية في المنظمة.
6- الظروف المادية الجيدة، التهوية، الإضاءة،....
7- عدالة العائد بين الأفراد.

وحدد جنزبرج(Ginsberg) المشار إليه في بني سلامه والجعنيني(2000) ثلاثة أنواع من الرضا المهني هي :

- الرضا الداخلي النابع من المتعة من انهماك الفرد في نشاط العمل وإحساسه بقدراته من خلال الانجاز.
- الرضا المصاحب وهو الناتج عن الشروط النفسية والمؤسسية التي تصاحب عمل الفرد.
- الرضا الخارجي المرتبط بالأجر وتوقعات الفرد المتعلقة بقيمه وأهدافه.

الإرشاد المهني:

الإرشاد المهني ليس مقصورا على عمر معين. فالصغار والراشدين وكبار السن ذكورا واناثا هم بحاجة الى الإرشاد في مراحلهم العمرية المختلفة خاصة بعد التقاعد اذا ما قرر الكبار الالتحاق بسوق العمل مرة اخرى. ويجب ان لا يغيب عن البال بان السمات

الشخصية للراشدين وكبار السن تختلف عن سمات المراهق، وكذلك فان خبراتهم بالنسبة لعالم العمل مختلفة تماما ومن أهم السمات الشخصية الخاصة بالكبار والراشدين بأنهم يتحملون المسؤولية بشكل كبير، وكما أنهم اقدر على توجيه أذواقهم من المراهقين. وان نشاطاتهم المهنية تكون موجهة نحو دورهم الاجتماعي في الحياة. فالإرشاد المهني بشكل عام ، يسعى إلى مساعدة العامل على خلق علاقات اجتماعية جيدة في مجال العمل وان يتكيف شخصا معه ومع العاملين فيه. وان يصل إلى درجة الرضا عن نفسه وعن عمله ويسعى إلى مساعدة العمال اللذين يتناولون الكحول والمطلقين والمطلقات والتعامل مع أزمات الحياة المختلفة والتكيف مع سن اليأس وضعف القوى العضلية والجسدية(عبدالهادي، العزة، 2114)

الاتجاهات النظرية:

في العشرينات من القرن الماضي، ظهرت حركة جديدة تسمى حركة العلاقات الإنسانية او نظرية العلاقات الإنسانية التي تركز على أهمية تحسن العلاقات في بيئة العمل، مثل تحسين ا لاتصال بين الموظفين والمشرفين عليهم، وإتاحة مجال أكبر للتحاور وإبداء الآراء، إذْ إن هذه النظرية مبنية على دراسة أظهرت في نتائجها زيادة بمقدار 30% في الإنتاجية بعد تطبيق التغييرات المذكورة، إلا أن هذه النظرية انتقدت، لأنها ركزت على طريقة واحدة فقط كطريقة مثلى للتحفيز (Gill and Johnson, 2002).

أما نظرية الأهداف عام 1979م التي أسسها كل من ليثام ولوك نظرية أسمياها (نظرية الأهداف)، ومحورها يدور حول مشاركة العاملين في وضع الأهداف. فإن كان للموظفين أهداف محددة قاموا بالمشاركة في وضعها،فإن ذلك يحفّزهم للعمل. وزيادة على ذلك، فإن وجود تغذية راجعة (Feedback) مستمرة لأداء يساعد في بقاء الموظف في المسار الصحيح(Wright, 1990).

ففي عام 1924 أجرى هاوثورن دراسة كإحدى الدراسات الرئيسة في هذا المذهب، ففي مصنع Hawthorne التابع لشركة Westren Electric تم عزل مجموعة من النساء ووضعهمّ في غرفة خاصة لإنتاج أدوات كهربائية، لكن في ظروف عمل جديدة، و قام

الباحثون بتقديم وجبات غداء مجانية، وساعات عمل أقل، وفترات راحة أكثر، وسمح للموظفين بالقيام بالعمل على شكل مجموعات صغيرة، وأجري تغيير في نظام الحوافز المالية، و تغييرات في نظام الإدارة، فأصبح المشرفون اجتماعيين وأكثر تفهما، ولاحظ الدارسون أن الإنتاجية قد زادت بعد هذه التغييرات، وكان الاستنتاج الأولي أن "التغييرات المادية" هي السبب لكن بعد عمل تغييرات سلبية، كتقليل الإضاءة، أو زيادة درجة حرارة الغرفة لدرجة يصعب العمل فيها، ظلت الإنتاجية في ارتفاع، فأستنتج الباحثون أن سبب زيادة الإنتاجية ليست التغييرات في بيئة العمل، وإنما في طريقة إدارة العاملين، فكلما زادت الروح الاجتماعية بين الموظفين، زادت إنتاجيتهم (Gill and Johnson, 2002).

التوافق ألزواجي Marital Adjustment:

يتسم نظام الزواج في الإسلام بالتوافق مع مقتضيات الفطرة ومصالح المجتمع. فالشريعة الإسلامية بوصفها آخر الشرائع السماوية أتمها الخالق سبحانه وتعالى وأكملها في عموم ما جاءت به من منهج الحياة عامة وما يتضمنه من منهج خاص للكيان الأسري. كم يمثل الزواج يمثل مركزا للسكينة والمودة والرحمة قال تعالى:" ومن آياته أن خلق لكم من أنفسكم أزواجا لتسكنوا إليها وجعل بينكم مودة ورحمة إن في ذلك لآيات لقوم يتفكرون" (سورة الروم. آية21)

فالأسرة تعد اللبنة الأولى في كيان المجتمع، وهي الأساس المتين الذي يقوم عليه هذا الكيان فبصلاح الأساس يصلح البناء، وكلما كان الكيان الأسري سليما متماسكا كان له انعكاسات ايجابية على المجتمع. إن الأسرة التي تقوم على أساس الفضيلة والأخلاق والتعاون تعتبر ركيزة من ركائز ذلك المجتمع الذي سيكون مجتمعا قويا متماسكا متعاونا، يسير في ركب الرقي والتطور، فالكيانات الأسرية التي نعايشها في وقتنا الحاضر ليست تلك التي عاشت في الزمن الماضي، فالبناءات تغيرت والوظائف تحولت (الكواري، 2012).

حث الإسلام على الزواج ووضع من الضوابط والشروط ما يكفل رعاية هذه العلاقة الزوجية فأوصى بحسن اختيار الزوج لزوجته والزوجة لزوجها وقرر حقا لكلا الطرفين في

قبول أو رفض الطرف الأخر وقرر بناء على ذلك حقوقا وواجبات، وألزم كل طرف بحقوقه وواجباته لأن ذلك هو قوام الأسرة المستقرة والمشاهد أن معظم الخلافات الأسرية التي تحدث ألان مرتبطة بعوامل منها: إما عصيان الزوجة أو نشوزها وإما بسبب إهمال الزوج مسؤوليته تجاه زوجته وأسرته والخلاصة أن كل ابتعاد عن هذه الحقوق والواجبات وكل إهمال فيها يقابله مشاكل وصعوبات تواجه الأسرة كلها (الكواري، 2012).

إن التوافق في العلاقة الزوجية يناظر أي علاقة إنسانية أخرى إلا أن الدور الذي تقوم به يختلف تماما عن العلاقات الأخرى، فالزواج الذي يتحقق عن طريق معيشة فردية من جنسين مختلفين يصعب انهياره بسبب نوع العلاقة التي يقوم بقاءه عليها، والارتباط هنا معناه إن أعضاءه يعملون كوحدة، وبالتالي يصبح الاتفاق بينهم شيئا أساسيا، فكل قرار يتخذ يضع في اعتباره متطلبات ورغبات كل من الزوجين (الخالدي، 2008).

وعرف وليام لو Wiliam Low المشار إليه في ألشهري (2009) بأن التوافق ألزواجي هو: "وجود زوجين لديهما ميل لتجنب المشكلات أو حلها وتقبل مشاعرهما المتبادلة والمشاركة في المهام والأنشطة وتحقيق التوقعات الزوجية لكل منهما ويكون التوافق ألزواجي في الآراء وفي التماسك وفي التعبير العاطفي لدى الزوجين وإشباع حاجاتهما الأساسية البيولوجية والعاطفية بحيث تحقق لهما السعادة والرضا"، فالتوافق ألزواجي حالة وجدانية توضح مدى التفاعل المتبادل بين الطرفين كما توضح الأدوار والمسؤوليات الواقعة على كلا الطرفين في جميع جوانب الحياة الزوجية من تفاعل وتعبير عن المشاعر والاحترام المتبادل والثقافة والقيم والأفكار وأساليب تنشئة الأطفال وغير ذلك. ويذكر العامر (2000) أن هناك الكثير من الآثار المترتبة على ضعف أو غياب التوافق قد تسمى سلبيات عدم التوافق الزواجي ومنها:

-تعرض الأسرة للعديد من المشاكل التي تفرزها دائرة الحياة أليوميه فيما يتعلق بالأبناء.

- التعرض للاضطرابات النفسية كالخوف والقلق والتوتر.

–التأثير السلبي على المكانة الاجتماعية للزوجين لذا فالتفكك الأسري يعد نتيجة طبيعية لغياب التوافق بين الزوجين والتي تلقي بظلالها على جميع المجالات والنواحي النفسية والاجتماعية والاقتصادية والتعليمية.

وأشار العزة (2000) إلى إن هناك عدة عوامل تلعب دوراً مهماً في تحقيق التوافق ألزواجي ومنها:

1. التكامل : ونعني به تكامل حاجات ونشاطات واستعدادات وقدرات الزوجين حيث يساعد ذلك على ترسيخ التوافق في الحياة الزوجية، وتحقق التوقعات والتكامل بين الزوجين، أن توزيع المسؤوليات والأدوار بين الزوجين يساعد في تكاملهما ويزيد من قدرتهما على التكيف، وباختصار فان شخصية الزوجين يجب أن يكامل بعضها الأخر وعدم التكامل سوف يؤدي إلى التنافر.
2. الوضع المالي: إن الخلافات بين الزوجين قد تنشأ بسبب الأمور المالية الصعبة فقد يتهم الزوج زوجته بقصورها في التدبير وفي إساءة التصرف في ميزانية الأسرة، وهي قد تتهمه بالبخل والتقتير وقد تشكو من قلة ذات اليد ومن أوضاعها الصعبة وحرمانها من مباهج الحياة .
3. تحقيق التوافق الجنسي: إن العلاقة الزوجية من العوامل التي تقوي الرابطة بين الزوجين وهي إما أن تكون وسيلة للمودة أو وسيلة للنفور وبالرغم من دور هذه العلاقة حتى ولو كانت جيدة تؤدي إلى الإشباع فهي لا تعد شرط إلى تكوين علاقة أسرية جيدة ولكن التفاعل بين الزوجين هو الذي يؤدي إلى إيجاد علاقة أسرية طيبة بينهما.
4. دور أهل الزوجين: إن تعلق احد الزوجين بأمه وأبيه واتخاذه قدوة له سيكون له أكثر الأثر في التوافق ألزواجي بينهما. إن الكثير من الزيجات قد فشلت بسبب عدم موافقة الأهل على الزوج أو الزوجة، وان اختلاف عادات أهل الزوجين تنعكس على كل منهما الأمر الذي يؤدي أحيانا إلى عدم تكيف الزوج والزوجة مع تلك العادات.

الخلافات الزوجية وأنواعها

أن ما يقصد بالخلافات الزوجية هو تباين في أفكار ومشاعر واتجاهات الزوجين حول أمر من الأمور، ينتج عنه ردود أفعال غير مرغوب فيها،تُظهر الخلاف وتوضحه، ثم تحوله إلى نفور وشقاق وزيادة في ردود الأفعال غير المرغوب فيها، فيختل التفاعل ألزواجي، ويسوء التوافق ألزواجي، وتضعف العلاقة الزوجية، وتنقسم الخلافات الزوجية بحسب تأثيرها على التفاعل ألزواجي والتوافق بين الزوجين إلى نوعين: خلافات بناءة، وأخرى هدامة، وهما ما يلي :

- الخلافات البناءة

يقصد بالخلافات البناءة بالخلافات التي لا تفسد الود بين الزوجين، ولا تؤدي إلى الخصام والنفور، فهي خلافات جزئية لا يزال فيها أخذ ورد، ونقاش وتبادل للرأي، وسميت بناءة لأنها تقوي الروابط الزوجية، وتجعل كلا من الزوجين يصحح من أساليب توافقه مع الأخر،حتى يزداد قربا منه، وتعاونا معه،وتجعله يُغير من ردود أفعاله، حتى تكون في مستوى ما متوقع منه. والخلافات من هذه النوع مفيدة للحياة الزوجية، في اكتساب الخبرات وصقل القدرات على مواجهة المشكلات الأسرية.

- الخلافات الهدامة

يقصد بالخلافات الهدامة بالخلافات التي تؤدي إلى الخصام والعداوة والصراع والانتقام، فهي خلافات مطلقة ليس فيها تفاوض،ولا تفاهم، ولا حلول وسط، تخلو فيها العلاقات الزوجية من الود والرحمة،وتجعل مواقف التفاعل ألزواجي مواقف بغيضة إلى نفس كل من الزوجين، وتدفعهما إلى التوافق هدم العلاقة الزوجية ووقوع الطلاق(ابو اسعد، والختاتنه،2011).

سوء التوافق ألزواجي:

يشير ألخالدي (2008) إلى أن سوء التوافق ألزواجي يعد مشكلة من مشكلات مرحلة ما بعد الزواج، حيث يكون هناك تعارض في الأنماط السلوكية للزوجين وعدم تماثل الصفات والقيم والعادات والتقاليد الاجتماعية عندهم، وانعدام التفاهم والتوافق

والتفاعل بين الزوجين وخاصة في المسائل المتعلقة بالسلطة وتحمل مسؤولية الأسرة من الناحية الاقتصادية والمبادئ العامة في تربية الأبناء ورعايتهم. ان عدم التماسك العاطفي بين الزوجين يؤدي إلى الاحتكاك بين الأفكار والمشاعر أو تجاهل كل من الطرفين إلى الأخر مما يهدد بالانفصال وضعف طمأنينة وامن الأبناء ويضعف الشعور بالانتماء وقد ينتج عنه تباين مستوى الذكاء بين الزوجين أو التربية الخاطئة لأحد الزوجين أو كليهما، ويعد من العوامل الخارجية التي تحول دون التوافق بين الزوجين تدخل الأقارب وأصحاب النفوذ القوي على احد الزوجين فيخضع لتأثيره، أو بعض الأصدقاء المؤثرين أو الجيران ومستوى الحي قد يكون له تأثير سيء على افرد الأسرة.

ولعلاج سوء التوافق ألزواجي أشار العزة (2000) إلى عدة مسائل لتخفيف من حدة سوء التوافق ألزواجي ومن هذه المسائل ما يأتي:

1. تحديد ادوار الزوجين بشكل واضح.
2. تحديد توقعات الزوج والزوجة كل منهما للأخر. تكامل صفات الزوجين وقدراتها وإمكاناتهما.
3. تكامل صفات الزوجين وقدراتهما ومكانتهما.
4. فهم الأسباب التي تؤدي إلى عدم التوافق ومحاولة حلها.
5. فهم الصراعات وطرق الاتصال والانفعالات بين الزوجين ومحاولة تغييرها نحو الأحسن.
6. محاولة تحديد الأهداف وتطلعات وطموحات الوالدين والعمل على تحقيقها.
7. تحديد العلاقات الزوجية بشكل دقيق مع الأهل بمعنى احترامهم ولكن منع تدخلهم.
8. صرف النظر عن الخلافات البسيطة والاهتمام بإنشاء أسرة وأطفال.

الإرشاد الزواجي:

هو عبارة عن تقديم مساعدة متخصصة من قبل المعالج الأسري للزوجين لكي يكونا متوافقين من الناحية الزوجية، حيث يدرس أسبابه من حيث العملية الجنسية واختلاف الثقافات والعادات والتقاليد بين الزوجين والسمات الشخصية وغيرها من أسباب

تؤدي إلى سوء التوافق ويقوم بتدريبهما على وسائل الاتصال وطرق حل المشكلات وغيره من أساليب إرشادية تساعدهم على حدوث الانسجام والوئام لصالح الأسرة التي يعشان فيها ولصالح أطفالهما بينهما ولتحقيق أهدافها المنشودة(حسين، 2004)

الاتجاهات النظرية :

نظرية الحاجات التكميلية وهي نظرية نفسية وضعها Winch وهي تذهب على عكس ما تذهب اليه نظرية التجانس من ان الانسجام والتوافق لا يتطلب بالضرورة تطابقا او تشابها في الميول والاتجاهات والسمات، بل يتطلب التكميل، فنحن ننجذب الى من يكملونا سيكولوجيا، حيث نبحث عن الشريك الذي يمتلك الصفات التي لا نمتلكها نحن ليشعرنا باننا اكثر تكاملا من ذي قبل، وتتمخض هذه العلاقة عن تبادل حقيقي للخدمات.

نظرية التحليل النفسي لفرويد Fruid قالت ان الشخص يبحث عن شخص يشبهه او شريك يحميه، ويمكن التمييز بين اختيار نرجسي للموضوع أي شخص اريد أن اشبهه او اجعله يشبهني، وبين اختيار كفلي او تكميلي أي شخص احتاج اليه ليعطيني ما لا املك(الخالدي، العلمي، 2009).

اختلف آدلر Adler مع فرويد Fruid في آراه خاصة المتعلقة بالجنس كمصدر وحيد في حصول عدم التوافق عند الفرد ورأى بعكس ذلك بان للاسرة والمجتمع دور كبير فبهذا السلوك غير المتكيف، حيث اعتبر سبب هذا السلوك يرجع الى نقص في الميل الاجتماعي عند الفرد، وكلما تحسن الفرد من الناحية الاجتماعية تحسن سلوكه خاصة اذا لقي التشجيع على ذلك من قبل المحيطين به، ويشير آدلر الى دور الاهل في تربية الطفل خلال الخمس سنوات الاولى، حيث يساهم في رسم اسلوب حياته، ويرى ان الفرد يميل الى المجتمع بسبب النقص والضعف الذي يعاني منه، ويعتبر آدلر ان كفاح الفرد من اجل التفوق يأخذ طابعا اجتماعيا وليس فرديا(العزة، 2000).

مستوى الطموح

مفهوم مستوى الطموح:

لقد شاع مصطلح الطموح على نحو غير دقيق، حتى جاءت بحوث Lefeen ليفين وتلاميذه، فحددت مفهوم الطموح وأجرت الكثير من الدراسات التجريبية وانتهت إلى تحديده بمصطلح مستوى الطموح، كما بينت الكثير من أبعاده المختلفة، وقد كانت الاتجاهات الغالبة للعلماء الذين درسوا مستوى الطموح اتجهت نحو تعريفه على أساس شرح العملية التي تكشف عنه من حيث الأداء العملي ووصف السلوك بصرف النظر عن توضيح ماهيته.

يعد هوبي(Hoby, 1930) أول من عرف مستوى الطموح في مجال دراسته عن علاقة النجاح والفشل بمستوى الطموح المشار إليه في محمود (2001)، حيث عرفه" بأنه أهداف الشخص أو غاياته أو ما ينتظر منه القيام به في مهمة معينه. ويتضح من التعريف أن هوبي خلط بين الطموح ومستوى الطموح من ناحية، ومن ناحية أخرى فان هوبي تعرض لمستوى الطموح على المستوى الشعوري فحسب، أي على أساس الأهداف الواضحة للشخص ومحاولة تحقيقها، واغفل الدوافع والحاجات اللاشعورية التي ترمي إلى تحقيق أهداف معينه تكون غير واضحة للفرد ولكنها تؤثر في سلوكه. ويضيف محمود (2001) أن مستوى الطموح هو ما يتطلع الفرد إلى تحقيقه من أهداف ذات مستوى محدد في جوانب حياته المختلفة من خلال تخطي كل الصعاب التي تواجهه بما يتفق مع خبراته السابقة وتكوينه النفسي وإطاره المرجعي.

ومن خلال التعاريف المختلفة للطموح، يمكن القول أن الطموح هو كل ما يحدده الفرد لنفسه من أهداف، وغايات، يعمل على تحقيقها من خلال خطط يحددها لنفسه، ويعمل على تخطي كل العوائق التي قد تحول بينه وبين تحقيق أهدافه (القطناني، 2011).

مستويات الطموح :

ويشير صالحي (2013) أنه قد ميز الباحثون بين ثلاثة مستويات من الطموح وهي:

أ- المستوى الأول: الطموح الذي يعادل الإمكانيات، وفي هذا المستوى يأتي مستوى الطموح بعد عملية الإدراك والتقييم التي يقدر بها الفرد إمكانياته واستعداداته، ويقف على حقيقة مستواه، وقدراته، ثم يطمح مع ما يتناسب ويعادل قيمة هذه الإمكانيات، أي أن بناء مستوى الطموح يسير وفق إمكانيات الفرد، ويطلق عليه الطموح الواقعي أو السوي.

ب- المستوى الثاني: الطموح الذي لا يقل عن الإمكانيات، وفي هذا المستوى يملك الفرد إمكانيات عالية وكبيرة لكنه لا يستطيع بناء مستوى من الطموح يعادلها ويتناسب معها، أي أن مستوى طموحه اقل من مستوى إمكانياته، ويطلق على هذا النوع من الطموح بالطموح الغير السوي .

ت- المستوى الثالث: الطموح الذي يزيد عن الإمكانيات، وهذا المستوى عكس المستوى السابق، فمستوى طموح الفرد أعلى من إمكانياته، أي هناك تناقض بين الطموح والإمكانيات، وهذا ما يعرف بالطموح الغير واقعي.

سمات الشخص الطموح:

هناك بعض السمات التي يتميز بها الإنسان الطموح والتي يمكن اكتشافها فيه ومعاملته على أساسها وهي كما تشير قندلفت (2002) على النحو الأتي:

1. الإنسان الطموح يحاول دائما الانتقال من نجاح لأخر وما يحققه ليس النهاية بل هي بداية لنجاح جديد من خلال اعتماده على جهده الخاص وقدراته وإمكانياته وليس على حساب الآخرين.
2. الإنسان الطموح يؤمن بأنه كلما بذل مزيدا من الجهد وعمل على تطوير نفسه وتنمية قدراته كان هذا سببا للنجاح والحظ ليس عاملا أساسيا في النجاح وأيضا يرى أن الإنسان الطموح هو الذي يرسم مستقبله بجهده وعمله ويضع الخطط المناسبة لتحقيق أهدافه ولا يتركها للظروف.

3. الإنسان الطموح لا يخشى المناسبة بل يعتبرها عاملا مساعدا لتطوير نفسه وأيضا يتحمل الخطوات التي يقوم بها وما يتخذه من قرارات وأيضا لا يخشى الفشل بل يكون دافعا له لتحقيق النجاح.
4. يعمل الإنسان الطموح على خلق الفرص التي تساعده على التقدم والرقي ولا ينتظر حدوث الفرص التي قد تحتاج لزمن طويل.
5. الإنسان الطموح يعمل على الاستفادة من أخطائه وفشله كي تكون دافعا له للنجاح وهو لا يتوقع أن يحصد نتائج جهده بشكل سريع بل يصبر عليها.
6. الإنسان الطموح يؤمن بان الجهد والمثابرة يساعدانه على التغلب على أي صعوبات تواجهه وأيضا يتحمل هذه الصعاب ويعمل على تنمية قدراته لتخطيه.

وأشارت قندلفت (2002) إلى دور مستوى الطموح في بناء الشخصية العملية والناجحة في المجتمع، فالمجتمعات في الماضي لم تكن تشجع أبنائها على تحقيق أكثر مما هو متوقع منهم بل لم يكن لمستوى الطموح تأثير في بناء شخصية الفرد نظرا لان دور الفرد محدد مسبقا، فابن العامل سوف يكون عاملا، وابن الموظف لا يطمح بأن يكون أكثر من موظف، وكان هدف الفرد الوصول للمكانة المرسومة له مسبقا، أما في المجتمعات الحديثة فأن الفرد يحصل على كل الدعم والتشجيع لتحقيق مكانة أفضل من أبنائهم والمحيطين بهم، من خلال تسخير كل الإمكانيات والفرص والوسائل المتاحة لذلك، حيث أن استسلام الفرد لوضعه الحالي وعدم محاولته النهوض بمستواه يعد من اخطر الأمراض التي تصيب المجتمع، أما عندما يعمل المجتمع على رفع وتحسين مستوى الطموح لدى أبنائه فإن ذلك يدفع المجتمع للتقدم والرقي وتحقيق مزيد من الطموح والأهداف، وأيضا ارتفاع مستوى الطموح لدى الفرد يجعله يعمل على تحديد مستواه ويدفعه إلى تحسين هذا المستوى إلى ما هو أفضل ويشكل بعدا أساسيا في تكوين بيئة الفرد النفسية، خاصة وان توقعات الفرد في النجاح أو الفشل هي التي تحدد مدى وقوة توجهه نحو أهدافه التي تقوم على أساسه معرفة ذلك الهدف الذي يسعى لتحقيقه.

العوامل المؤثرة في مستوى الطموح:

يشير محمود (2001) إلى أن هناك عدة عوامل لها دور واثر في مستوى الطموح منها:

1- العوامل الذاتية الشخصية: فمستوى الطموح يتأثر بالعوامل الخاصة بالفرد مثل الذكاء والتحصيل والعمر وما يكتسبه الفرد من خبرات في حياته والتجارب التي مر بها والتي كانت ناجحة أو فاشلة والتي لها دور واثر كبيران في مستوى طموح الفرد، ومن هذه العوامل الذاتية التي تؤثر في مستوى الطموح:-

أ- الذكاء: حيث أن للذكاء دورا كبيراً في مستوى طموح الفرد، فكلما كانت قدرات الفرد العقلية اكبر كلما استطاع تحقيق أهداف وآمال ابعد وأكثر صعوبة.

ب- التحصيل: إن الطلاب ذوي التحصيل المرتفع يكون مستوى الطموح لديهم مرتفعا عكس الطلاب ذوي التحصيل المنخفض، هذا ما أكدته الدراسات العربية والأجنبية.

ت- الخبرات السابقة: إن ما يمر به الفرد من خبرات ناجحة أو فاشلة يكون لها الأثر الكبير في مستوى طموح الفرد، فخبرات النجاح لدى الفرد تزيد من طموحه ويعمل الفرد هنا على المحافظة على نجاحه مما يدفعه إلى مزيد من التقدم والنمو أما خبرات الفشل فإنها تؤدي إلى خفض مستوى الطموح وتصيب الفرد بالعجز والإحباط.

2- العوامل البيئية الاجتماعية والتي أشارت إليها قندلفت (2002)، حيث إن البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد هي التي تمده بالمفاهيم، والثقافة والإطار المرجعي، فأن لها الأثر والدور الكبير في نمو مستوى الطموح لدى الفرد، ولكن يختلف هذا التأثير من فرد لآخر حسب قدراته الخاصة، والذاتية وأيضا لطبيعة هذه المفاهيم والقيم التي تقدمها هذه البيئة الاجتماعية للفرد، والتي تؤدي إلى نمو مستوى طموح واقعي، أو غير واقعي، والأسرة لها دور كبير في نمو مستوى الطموح، فالأفراد الذين يعيشون وينتمون لأسر مستقرة اجتماعيا، وبيئتهم تزودهم بطموحات تتناسب مع إمكانياتهم، يستطيعون تحقيق أهدافهم أكثر من الذين

ينتمون لأسر غير مستقرة، كذلك فان للإباء دور من خلال اهتمامهم بما يخص الأبناء وقيامهم بتوجيه الأبناء ودعمهم بالوصول إلى مستويات طموح عالية من خلال مساعدة الأبناء على وضع خطط للوصول لتلك الأهداف، ويختلف الإباء في أسلوبهم وطرق غرس الطموح لدى الأبناء من خلال أشكال سوية وأخرى خاطئة كمن خلال التوجيه أو القسوة والضغط، وجماعة الرفاق لها دور مؤثر في الفرد إما ايجابيا أو سلبيا حيث أن الفرد يأخذ منها الأفكار التي شخصيته فهم المعيار الذي يقيس الفرد من خلاله تفوقه ونجاحه الأكاديمي من خلال المنافسة للوصول إلى مستواهم أو إلى مستوى أعلى منهم وهي التي يقيس بها الفرد أهدافه.

ويمكن القول إن الرضا المهني له تأثير كبير وواضح على الحياة الاجتماعية للإفراد، حيث قد يؤدي درجة الرضا المهني إلى تأثيرات ايجابية أو سلبية، وبالتالي يؤثر بدوره على الحياة الأسرية وعلى التركيبة الأسرية مثل التوافق الأسري والتوافق ألزواجي، وهذا الأمر أيضا له الأثر الكبير على زيادة أو نقصان مستوى طموح الإفراد العاملين، ومن هنا نستطيع القول إن هناك ارتباط واضح بين درجة الرضا المهني للأفراد العاملين والتوافق ألزواجي ومستوى الطموح .

الاتجاهات النظرية

نظرية محددات الذات اعتبرت ان اهداف الحياة life goals او ما يمكن ان يطلق عليه الطموح Aspirations، يمكن تقسيمه الى قسمين طموح داخلي Intrinsic aspirations وطموح خارجي extrinsic aspirations، والطموح الداخلي هو الذي يعبر عن النمو الموروث والذي يؤدي الى اشباع الحاجات النفسية الاساسية الثلاث(الكفاءة، الاستقلال، والانتماء)، اما الطموح الخارجي وهو يعبر عن السعي وراء الاهداف كوسيلة لا ترتبط بشكل مباشر باشباع الحاجات النفسية الاساسية (Deci & Ryan, 2008).

نظرية ادلر حيث يعتبر ادلر من المدرسة التحليليه ومن تلامذة فرويد، ولكنه انشق عنه بسبب عدم انسجامه مع العديد من افكاره، ومن الافكار التي يؤمن بها ادلر بان الفرد

يكافح للوصول الى السمو والارتفاع، وهناك تعويضا عن مشاعر النقص، ولقد اصبحت هذه فكرة الكفاح او السعي وراء الشعور بالامان من نظريات الشخصية الجديدة، ومما اكد عليه ادلر اهمية العلاقات الاجتماعية، واهمية الحاضر بدلا من اهمية الماضي لفرويد(العيسوي، 2004).

2.2 الدراسات السابقة

هنالك دراسات قليلة حول موضوع الدراسة الحالية، لذلك تم مراجعة واستعراض الدراسات والأبحاث العربية والأجنبية المرتبطة بالموضوع، وبعض الدراسات التي تناولت بعض متغيرات الدراسة الحالية، حيث تم تناولها بالترتيب الزمني لإجرائها من الأقدم للأحدث.

الدراسات العربية:

1- دراسة العامر(2000) بعنوان " معوقات التوافق بين الزوجين في ظل التحديات الثقافية المعاصرة للأسرة المسلمة " حيث هدفت لتحديد أهم التحديات الثقافية والمقومات والأسس الإسلامية اللازمة لبناء الأسري، والوقوف على أهم العوامل المؤثرة على التوافق بين الزوجين واستثمارها ايجابيا في توفير التوافق في مناخ إسلامي مميز، بالاضافة إلى التعرف على أهم معوقات التوافق بين الزوجين من وجهة نظر الأزواج واستكشاف الفروق بين الأزواج والزوجات في رؤيتهم لتحديد أهم معوقات التوافق ألزواجي، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في دراسته،واستخدمت الدراسة مقياس معوقات التوافق ألزواجي بالاعتماد على الأطر النظرية، حيث تكونت عينة الدراسة من (200) زوجا وزوجة من منطقة حائل في المملكة العربية السعودية،واستخدم أسلوب المعالجة الإحصائية مثل حساب التكرارات وحساب المتوسطات وحساب قيمة "كا" لجدول التكراري لمعرفة دلالة الفروق بين عينة الأزواج والزوجات، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج المهمة منها: أن البعد الأخلاقي يؤثر تأثيرا ملحوظا على التوافق بين الزوجين، كما أن هناك انخفاضا ملحوظا في تأثير البعد المادي على التوافق بين الزوجين، وان البعد

الثقافي له تأثير واضح على التوافق بين الزوجين. هذا بالإضافة إلى اثر كل من الأبعاد النفسية والشخصية والاجتماعية التي لها أثارها على مدى التوافق بين الزوجين.

2- دراسة (أرناؤوط، 2000) بعنوان " اثر عمل المرأة الأردنية على التوافق في الحياة الزوجية " هدفت الدراسة لمعرفة أثر عمل المعلمة الأردنية على التوافق في الحياة الزوجية" ، دراسة في منطقة عمان، والتي تسعى للبحث عن اثر خروج المعلمة الأردنية المتزوجة للعمل خارج المنزل على توافقها في حياتها الزوجية، حيث طبقت الدراسة على عينة مكونه من 555 معلمة وأزواجهن من العاملات في مديرية تربية عمان الأولى ومديرية التعليم الخاص، ،حيث استخدم مقاييس التوافق ألزواجي بالرجوع إلى الدراسات السابقة والأطر النظرية، وقامت الباحثة أن اعتمدت إحصائيا على اختبار المقارنات البعدية وتحليلي التباين الأحادي، حيث توصلت الدراسة إلى: وجود فروق ذات دلالة إحصائيا سلبية في درجة التفاهم بين الأزواج والزوجات تعزى لمتغير عدد الأطفال، ووجود فروق ذات دلالة إحصائيا سلبية في درجة الاشتراك في تربية الأبناء ودرجة الاشتراك في الميول والاهتمامات تعزى لمتغير عدد سنوات الزواج، ووجود فروق ذات دلالة إحصائيا موجبة في درجة التفاهم والتضحية تعزى لمتغير مستوى التعليم للزوجة.

3- دراسة البريمي(2007) بعنوان " الرضا المهني لدى الشرطة النسائية، دراسة ميدانية على عينة من موظفات الشرطة النسائية بالشارقة" ، حيث هدفت إلى التعرف على درجة الرضا المهني لدى موظفات الشرطة النسائية بالشارقة، حيث سعت إلى التعرف على العوامل المؤثرة في الرضا المهني من خلال التعرف على دور العوامل الشخصية في الرضا المهني والتعرف على اثر العوامل المهنية في الرضا المهني والتعرف أيضا على اثر العوامل البيئية في الرضا المهني. وكانت عينة الدراسة البالغ عددها (156) مبحوثة موزعة حسب فئات عمرية مختلفة وبرتب عسكرية مختلفة وسنوات الخبرة المختلفة، حيث استخدمت مناهج وأدوات مثل منهج المسح الاجتماعي بالعينة، واستخدام المقياس واستخدام التحليل الكمي والكيفي للبيانات ودراسة معامل الارتباط والاختبارات المختلفة لمتغيرات الدراسة . وقد كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين الجنسية

ومجموعة الرضا عن محتوى العمل، ومحور الراتب والمزايا المهنية الأخرى ومحور التطور في العمل، ووجود علاقة ارتباط عكسية معنوية بين العمر والراتب والمزايا المهنية الأخرى والعلاقات في العمل، وجود ارتباط عكسية معنوية بين الرتبة العسكرية والراتب والمزايا المهنية، ووجود علاقة ارتباط عكسية معنوية بين الدخل الشهري والراتب والمزايا المهنية،ووجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين الشعور بالسعادة في العمل وبين جميع محاور الرضا المهني المتمثلة في الرضا عن محتوى العمل والمستقبل المهني والراتب والمزايا المهنية والتطور في العمل والعلاقات الاجتماعية والمسار المهني.

4- دراسة بركات(2009) بعنوان " علاقة مفهوم الذات بمستوى الطموح لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة وعلاقتها ببعض المتغيرات". ولهذا الغرض طبق مقياسان الأول لقياس مستوى الطموح والأخر لقياس تقدير الذات على عينة مكونة من (378) طالبا وطالبة (197طالبة، 181 طالبا)، ملتحقين لدراسة في الجامعة في مناطق تعليمية مختلفة، نابلس، طولكرم، جنين وقلقيليه. وقد أظهرت الدراسة نتائج أن مستوى الطموح ومفهوم تقدير الذات لدى أفراد الدراسة هما بالمستوى المتوسط، وان هناك ارتباطا موجبا بين مستوى الطموح ومفهوم تقدير الذات لدى طلبة الجامعة، كما بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائيا في درجات الطلاب على مقياس مستوى الطموح وتقدير الذات تبعا لمتغير التحصيل الدراسي لصالح فئة الطلاب ذوي التحصيل المرتفع، وعدم وجود فروق جوهرية في هذه الدرجات تبعا لمتغيري الجنس والتخصص.

5- دراسة حجازين، والقبيلات (2010)، بعنوان "درجة رضا العاملين في مديريات التربية والتعليم عن الخدمات المقدمة لهم من وزارة التربية والتعليم" ، حيث هدفت الدراسة الى تحديد درجة رضا العاملين الإداريين في مديريات التربية والتعليم عن الخدمات المقدمة لهم من وزارة التربية والتعليم، إلى جانب كشف مواطن الضعف في الخدمات المقدمة لهم، حيث اقتصرت الدراسة على العاملين الإداريين خلال العام الدراسي(2011/2010). وكان مجتمع الدراسة جميع العاملين في مديرية التربية والتعليم حيث تكونت عينة الدراسة تكونت من 1289 موظف وموظفة، وتم استخدام مقياس الرضا بنظام ليكرت الخماسي حيث

اعتمد الباحث على الأطر النظرية والدراسات السابقة (الروسان، 1994؛ الشيحري، 2001، قشحة، 1996)، وبعد استخدام المعالجة الإحصائية ضمن برنامج SPSS واستخدام المتوسطات والنسب المئوية، كانت النتائج ان درجة رضا العاملين عن الخدمات المقدمة لهم متوسطة لجميع المجالات(السياسات والتشريعات التربوية، وبيئة العمل، الحوافز المادية والمعنوية، الأمن والاستقرار المهني)، ولمعرفة أي من المجالات كان رضا العاملين أعلى، فقد تم قسمة الوسط الحسابي لكل مجال على عدد فقراته، وكان معدل التقديرات من خمسة على المجالات الأربعة بنسب مختلفة، حيث اتضح ان درجة رضا العاملين الإداريين في مديريات التربية والتعليم كانت الأعلى على الخدمات المقدمة لهم في مجال السياسات والتشريعات التربوية ثم يليها الخدمات المقدمة لهم في مجال بيئة العمل، ويأتي ثالثا مجال الحوافز المادية والمعنوية، فيما كانت درجة رضاهم الأدنى على الخدمات المقدمة لهم في مجال الأمن والاستقرار المهني.

6- دراسة البلوي (2010) بعنوان "التوافق ألزواجي وعلاقته بالرضا المهني لدى المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية بمنطقة تبوك التعليمية في المملكة العربية السعودية" هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة التوافق ألزواجي بالرضا المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية في منطقة تبوك التعليمية بالمملكة العربية السعودية، حيث تكونت عينة الدراسة من (320) معلما ومعلما من المتزوجين في المدارس الثانوية التابعة لمنطقة تبوك، حيث استخدمت أدوات قياس التوافق ألزواجي ومقياس الرضا المهني بالرجوع إلى الأطر النظرية والدراسات السابقة، حيث تم استخدام التحليل الإحصائي لإيجاد المتوسطات وتحليل التباين في برنامج spss، وأشارت النتائج إلى أن مستوى التوافق ألزواجي لدى المعلمين في المدارس مرتفع ومستوى الرضا المهني للمعلمين أيضا مرتفع، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق ألزواجي تبعا لمتغير النوع الاجتماعي ولصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائيا في الرضا المهني لدى المعلمين تبعا لمتغير النوع الاجتماعي ولصالح الإناث وأيضا تبعا لمتغير المستوى التعليمي والخبرة، ووجود علاقة طردية ايجابية بين التوافق ألزواجي والرضا المهني.

7- دراسة فريزة (2013) بعنوان "الاختلاف في المستوى التعليمي والثقافي والاقتصادي وعلاقته بالتوافق ألزواجي للزوجين العاملين" هدفت الدراسة إلى توضيح العلاقة بين اختلاف المستوى التعليمي والثقافي والاقتصادي والتوافق ألزواجي للزوجين العاملين، وكانت عينة البحث مهتمة بفئة الأزواج العاملين الذين ليهم اختلاف في المستوى التعليمي والثقافي والاقتصادي حيث راعت عند الانتقاء أن يكون هناك اختلاف بين الزوجين في المستوى التعليمي وان يكون هناك اختلاف بين الزوجين في المستوى الثقافي والمستوى الاقتصادي وان يكون الزوجان يمارسان عملا خارج المنزل، واستعان الباحث بعدة أدوات تخدم موضوع الدراسة حيث استخدم الأدوات التالية: الملاحظة البسيطة، دليل المقابلة، استبيان المستوى التعليمي والثقافي والاقتصادي، المقياس الخاص بالتوافق ألزواجي. وكانت نتائج الدراسة توصلت إلى انه كلما كان هناك اختلاف في المستوى التعليمي والثقافي والاقتصادي بين الزوجين العاملين كان توافقهما ألزواجي منخفضا.

8- دراسة الهنائية (2013)، بعنوان " بعض العوامل المساهمة في سوء التوافق ألزواجي كما يدركها القائمون على لجان التوفيق والمصالحة" ، حيث هدفت الدراسة للكشف عن درجة مساهمة العوامل الشخصية والعاطفية و الجنسية والتنظيمية في سوء التوافق ألزواجي بالمجتمع العماني، وهل يتأثر سوء التوافق ألزواجي تبعا لبعض المتغيرات الديمغرافية مثل المتغير النوعي، عمل المرأة، العمر ومدة الزواج، والفارق العمري بين الزوجين ، ودرجة القرابة وبلد المنشأ، وعدد الأبناء والمؤهل العلمي؟ حيث تم إعداد مقياس سوء التوافق ألزواجي من وجهة نظر أعضاء لجان المصالحة وبعض الأزواج والزوجات واختيرت العينات متمثلة بالأعضاء القائمين على لجان التوفيق والمصالحة وعينة أخرى من بعض الأزواج والزوجات المترددين على لجان التوفيق والمصالحة.، حيث وجد عدم وجود فروق ذات دلالة احصائيه بين متوسط فئة الزوجات العاملات وغير العاملات على مقياس سوء التوافق ألزواجي ومعنى ذلك أن مستوى سوء التوافق ألزواجي لا يختلف كون الزوجة تعمل أو لا تعمل، بمعنى أخر أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيا بالنسبة لمتغير عمل الزوجة، المؤهل العلمي، درجة القرابة وبلد المنشأ، وعدد

الأبناء والعمر عند الزواج، وتوجد فروق دالة إحصائيا بالنسبة للمتغير النوعي، ومتغير مدة الزواج وعزت الباحثة ذلك إلى أن أفراد العينة المترددين في مستويات متقاربة بالنسبة للفئات العمرية.

9- دراسة صبيرة وسعادات (2014) بعنوان " الضغوط الاقتصادية وعلاقتها بمستوى الطموح" هدفت إلى معرفة العلاقة بين الضغوط الاقتصادية ومستوى الطموح لدى عينة من طلاب كليتي التربية والحقوق بجامعة تشرين، وتتلخص مشكلة الدراسة للإجابة على السؤال التالي: ما العلاقة بين الضغوط الاقتصادية ومستوى الطموح لدى عينة من طلبة كلية الحقوق والتربية بجامعة تشرين حيث بلغت حجم عينة البحث 236 طالب وطالبة، واستخدم مقياس مستوى الطموح ومقياس الضغوط النفسية واستخدام مجموعة الأساليب الإحصائية المختلفة لقياس الفروق للتعرف على الفروق في التعرض للضغوط الاقتصادية تبعا لمتغير الجنس، والتعرف في مستوى الطموح تبعا لمتغير الجنس والكلية، والتعرف على العلاقة الارتباطية بين الضغوط الاقتصادية ومستوى الطموح لدى العينة، وبعد التطبيق خلصت نتائج الدراسة وجود الضغوط الاقتصادية عند كلا الجنسين وبنفس المقدار ويعود السبب في الغالب إلى الحالة الاقتصادية العامة عند كافة أطياف المجتمع على اختلاف جنسه ونوعه، فتوصل البحث إلى عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات طلاب كلية التربية ومتوسط إجابات طلاب كلية الحقوق على مقياس مستوى الطموح، وكذلك مقياس الضغوط الاقتصادية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيا بين متوسط إجابات طلاب كلية التربية على مقياس الطموح والضغوط الاقتصادية تبعا لمتغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائيا بين متوسط إجابات طلاب كلية الحقوق على مقياس الضغوط الاقتصادية وعد وجودها على مقياس الطموح تبعا لمتغير الجنس. ووجود علاقة سلبية بين الضغوط الاقتصادية ومستوى الطموح.

10- دراسة ابراهيمي (2015) بعنوان " الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق ألزواجي لدى المرأة العاملة" هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق ألزواجي للممرضات العاملات، ومعرفة الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والتوافق ألزواجي

للممرضات والمعلمات العاملات، بالإضافة إلى معرفة العلاقة بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار والتوافق ألزواجي للممرضات والمعلمات العاملات، وكان مجتمع الدراسة للنساء العاملات في التعليم والممرضات المتزوجات حيث بلغ عدد المعلمات المتزوجات 175 معلمة أما قطاع الممرضات المتزوجات فكان 72 ممرضة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وذلك لمناسبته لأغراض الدراسة والذي يعتمد على دراسة العلاقة بين متغيرين أو أكثر، وكذلك معرفة اتجاه العلاقة هل هي علاقة ايجابية أم سلبية(الازهري، باهي، 1999) وقد استخدم الباحث أداتي قياس استبيان التوافق ألزواجي واستبيان الضغوط المهنية بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية لنظام spss وذلك لاحتساب النسب المئوية والتكرارات والمتوسطات الحسابية ومعامل الارتباط، وبعد التحليل تبين للباحث وجود علاقة ارتباطيه سالبة عكسية بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والتوافق ألزواجي، أي كلما زادت الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل قل التوافق ألزواجي، وذلك لما لطبيعة مهنة التمريض من طبيعة مختلفة عن باقي الوظائف والمهن.

الدراسات الأجنبية:

1-دراسة ليو وكلوهن (2005) (Luo, S., & Klohnen, 2005) بعنوان"تصنيف جودة التزاوج الحديث" هدفت للتعرف على مدى تأثير تجانس الزوجين في الاتجاهات والقيم والتدين والعمر والمستوى التعليمي والانفعالات الايجابية(الحب والسعادة) والانفعالات السالبة(الغضب، القلق) والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية على التوافق ألزواجي لكل من الزوجين والإحساس بالكفاءة الزوجية وأجريت الدراسة على (291) زوج وزوجة وتم استخدام تصنيف الأزواج إلى مجموعات متشابهه في كل المتغيرات السابقة، واستخدمت الدراسة الاستبيان السكاني الديمغرافي المتضمن أسئلة عن جنسهم وعمرهم والمستوى التعليمي والمهنة والانتماء الديني ومدة الزواج بالإضافة إلى مقاييس خصائص الشخصية الخمس الكبرى، وتوصلت الدراسة إلى إن تشابه الزوجين في عوامل الشخصية له تأثير على التوافق ألزواجي أقوى من تأثير تشابههما بالعوامل الأخرى، وانه يوجد ارتباط ذات دلالة بين القيم والتوافق ألزواجي لدى الأزواج المتماثلين في القيم، وانه يرتفع التوافق

ألزواجي لدى عامل الطيبة وعامل يقظة الضمير لدى الأزواج المتمهلين على هذه العوامل، ويرتفع التوافق ألزواجي لدى الزوجات في مجموعة المتماثلين في مجموعة الانبساط وعامل الطيبة وعامل التفتح، وينخفض التوافق ألزواجي لدى الأزواج بمجموعة المختلفين على عامل الانبساط وعامل التفتح.

2- دراسة ساين وساشا(2006) (Singh and Sashma, 2006) بعنوان : المركز المهني والتوافق ألزواجي، حيث قام كل من سينغ وساشما بدراسة هدفت إلى التعرف على الفروق في درجات التوافق ألزواجي بين الأزواج والزوجات باختلاف المركز المهني والمستوى التعليمي للزوجة، وقد طبقت الدراسة على (300) امرأة هندية كان من بينهن (150) امرأة عاملة و (150) امرأة غير عاملة، وقد قسمت عينة الدراسة إلى ثلاث فئات حسب المستوى التعليمي، فئة التعليم العالي فوق الجامعي، وفئة التعليم الجامعي وفئة غير المتعلمات (الأميات)، وكان العدد في كل فئة (50) امرأة، حيث استخدمت الدراسة استبيان المقياس الاجتماعي الديمغرافي حيث تعلقت أسئلة الاستبيان حول الشخصية وخصائص الأسر ومكان الإقامة والحالة الصحية والبدنية وغيرها وتم استخدام مقياس التوافق ألزواجي استخدمت لتحديد ولتقييم مدى الحياة الزوجية بين الأزواج، وقد دلت نتائج الدراسة أن البعد الجنسي في التوافق ألزواجي لم يتأثر بالمستوى التعليمي، كما أبدى أزواج صاحبات المراكز المهنية المرموقة ومن يصنفن في المستوى الجامعي، ومستوى فوق الجامعي مستويات مرتفعة من التوافق ألزواجي مقارنة بأزواج الزوجات الأميات والعاطلات عن العمل، بحيث أن التعليم وفرص التوظيف للنساء في الهند أدى إلى انعكاسات ليست على حياة النساء فقط بل على من تربطهم بعلاقات زوجية وأسرية، حتى أصبح التعليم والتوظيف شعار عصر جديد للمرأة الهندية.

3- دراسة(Anafarta, 2010) بعنوان "العلاقة بين صراع عمل الأسرة والرضا المهني" ، حيث هدفت الدراسة لدراسة العلاقة بين الصراع بين العمل وصراع الأسرة وأثره على الرضا المهني على عينة من الموظفين في تركيا، وكانت العينة من موظفي الخدمات الصحية من الأطباء والممرضين في تركيا بحجم (226) مشارك من الموظفين الصحيين

الذين يعملون في المستشفيات العامة في انطاليا التي تعد من اكبر المدن ذات الكثافة السكانية العالية، تم استخدام أسلوب ليكرت الخماسي للمقياس المستخدم في الدراسة بالرجوع للدراسات السابقة(lytle, 1994)، وتم استخدام الأساليب الإحصائية المختلفة من التباين وتحليل الانحدار حيث توصلت النتائج أن الصراع الدائر بين العمل الأسري والعمل ذو نسب مرتفعة لدى كل من الممرضين والأطباء وبالتالي يؤثر على الرضا المهني بالنسبة للعاملين، فقد تبدو العلاقة سلبية بين الرضا المهني والصراع الدائر بين مهام وواجبات الأسرة والمهام المهنية.

4- دراسة ديكرز وانجن وفينبرغ (Dikkers, Engen, Vinkenburg, 2010) بعنوان " العمل المتزن وطموح الآباء والأمهات" كانت الدراسة حول طموح الآباء والأمهات ومدى الوصول للنجاح، وحول كيفية الارتباط ما بين الآباء والأمهات وطموحهم في أعمالهم وكيفية التنسيق والترتيب مع الأمور الحياتية الأخرى بما يخص أعمال المنزل، ومدى توفر المساحات التي توفرها الأعمال والوظائف للوفاق مع الأعمال الأسرية والمنزلية، وبما يخص توفر قوانين تخص العمل بدوام جزئي، حيث كما وضحت(OECD, 2007) في هولندا إن أكثر من 60% من النساء يعملن بدوام جزئي، وبمتوسط 24 ساعة أسبوعيا ، مقابل 15% من الرجال يعملون بدوام جزئي بمتوسط 36 ساعة أسبوعيا، ففي هولندا أعلى معدلات العمل بدوام جزئي للنساء والرجال، لذا فيوجد في المجتمع الهولندي أسلوب الجمع ما بين العمل والأسرة، لذا أصبح العمل بدوام جزئي نمط دائم، لذا وجد ما يسمى فكرة الطموح لدى الآباء والأمهات ما زالت موجودة كونه يؤثر في النجاح العام والمهني بوجه خاص، ففي هذه الدراسة وجب التركيز على ترتيبات مرنه مثل ساعات عمل مرنه أو أسلوب أسابيع عمل مضغوط قد تساهم للسماح للآباء للعمل لساعات أكثر مما لو اضطروا، وغالبا ما يؤدي تخفيض ساعات العمل ووجود مساحات للإجازة تسمح للاهتمام بادوار الأسر بشكل مناسب، لذا ناقشت الدراسة الطموح ما عند الآباء والأمهات ومدى الاستفادة من الترتيبات المتوفرة مثل مرونة العمل، العمل عن بعد، والعمل من المنزل وغيرها من الأفكار المرنة، بالإضافة إلى إن الطموح مؤثر حقيقي لنجاح الأعمال، لذا فقد

وجد إن هماك علاقة ايجابية بين الطموح وعدد ساعات العمل الممكنة، وهناك علاقة ايجابية بين الطموح والاستفادة من الترتيبات ذات المرنة التي توفر للآباء والأمهات بما يخص التنسيق ما بين الأعمال وشؤون الأسرة.

5- دراسة سوكي(2011) (Suki, 2011) بعنوان " الرضا المهني والالتزام التنظيمي "حيث هدفت الدراسة إلى معرفة اثر الرضا المهني على الحياة على كل من الرجل والمرأة وقياس مدى تساوي الرضا المهني للطرفين، حيث كانت عينة الدراسة (112) مشارك من أصل (13) استبيان وزع في منطقة لأبوان في ماليزيا وبشكل عشوائي وقد غطت قطاعات مختلفة من الإعمال، حيث استخدمت مقابيس (هاكمان، 1974)، وبعد استخدام تحليل الانحدار توصلت الدراسة إلى أن هناك تفاوت بين مستوى الرضا المهني لدى الجنسين، وان كلا الجنسين لديهم نفس مستوى الإدراك للرضا المهني والتنظيمي، حيث تتأثر المرأة أكثر بحكم تعرضها لظروف مختلفة بخلاف الرجل، لما لطبيعة حياة المرأة وحسب طبيعة العمل أو الوظيفة التي تشغلها، وان الرضا المهني أو المهني قد يكون رد فعل عاطفي عن الرضا عن المكافآت في العمل وعن قيم العمل وما يحيط به من ظروف مختلفة قد تساهم في التقليل أو زيادة الرضا المهني.

6- دراسة ساف وهاريز(2013) (Sav, Harris, 2013) بعنوان "الصراع بين العمل والحياة الأسرية للعائلات المسلمة في استراليا" وحول موضع التداخل والصراع ما بين العمل والأدوار الشخصية والأسرية، حيث ركزت الدراسة على الجالية المسلمة في استراليا، ما مراعاة الاعتقاد الديني للعينة، حيث لوحظ النسبة الكبرى لطبيعة عملهم بعيدي عن أن يعملوا كمدراء بمعنى وجود تميز في مجال العمل بسبب الممارسات الدينية، ففي دراسة(Battl,,Kengahm,2012) عن دور الدين في التوازن بين العمل والأسرة في عينة من الهندوس الذين يعيشون في الولايات المتحدة الأمريكية وجد أن المشاركة الدينية كان مرتبطا مع المستوى العملي للفرد، حيث مكنتهم المستوى العملي للتعامل مع الصراع بين العمل والأسرة وتحقيق التوازن بين العمل والأسرة، حيث أثبتت الدراسة أهمية الدين في هذا المجال، بالإضافة إلى وجهة نظر إدارة العمل من خلال التخفيف من الاعتقادات من أن

السلوكيات الدينية تؤثر على طبيعة العمل، لذا فكانت أهداف هذه الدراسة هي كيفية تعامل الجلية المسلمة في استراليا مع الصراع ما بين الأعمال والوظائف والمهام الأسرية، ومدى التأثير على خبراتهم ألحياتيه، مع الاعتراف أن قد يكون هناك بعض المؤثرات التي قد تزيد من شدة الصراع الحاصل بين العمل والأسرة مثل وجود الأطفال، أوقات الفراغ، الممارسات ألدينيه، لان الاعتراف موجود حول أن الصراع هو ثنائي الاتجاه ما بين العمل والأسرة ، فقد يوجد اختلاف أو تشابه في الخبرات بين العمل والحياة بين الرجال والنساء المسلمين في استراليا، أي قد يتوفر لديهم مستويات مماثلة من حالة الصراع بين العمل والأدوار الأسرية، وعلى أن العمل هو شكل من أشكال العبادة الإسلامية، مما قد يخفف من مستويات النزاع ما بين العمل والأسرة. لذا وجدت الدراسة أن هناك بعض الأدلة على أن النساء يعانين اكثر من الرجال بما يخص العمل لذا فعامل الجنسين له اثر في الرضا المهني، لان المرأة أكثر تأثرا بالأدوار الأسرية عن الرجل، ذا فان المؤشر سلبيا لعند المرأة بخصوص الرضا المهني عنه عن الرجال.

7- دراسة نوروزي(2013) (Nowrouzi, 2013)بعنوان جودة العمل والحياة، حيث كانت حول نوعية الحياة والتحقيق في الإجهاد المهني للممرضات في شمال شرق اونتاريو، وكان الهدف كون مهنة التمريض مهنة مرهقة بالتزامن مع الضغوطات المادية والاجتماعية والنفسية، والتي بالتالي تؤثر على الممرضات بشكل ملموس، وكان من أهداف الدراسة، دراسة العوامل أو المؤثرة بجودة عمل الممرضات اللواتي يعملن في أربعة برامج مختلفة، وتحديد العوامل الديمغرافية التي تؤدي إلى الإجهاد المهني والعوامل التي تساعد الممرضات على القدرة على العمل، وتم اختيار العينة (ن=111) من العدد الإجمالي من أصل (138)، حيث تم تقديم المعلومات الديموغرافية والإجابة عن الأسئلة حول ضغوط العمل، والقدرة على العمل، وجودة الحياة العملية، وبينة النتائج إلى الإشارة إلى إن مكان العمل قد يكون له تأثير هام على الإجهاد في العمل وجودة الحياة العملية، والإشارة إلى بعض العوامل مثل التدريب يعتبر عامل محسن ومخفض للتوتر في العمل بين الممرضات، بالإضافة إلى مساهمة الدراسة إلى فهم القدرة على العمل فيما يتعلق

بالاهتمام الصحي للممرضات من أجل أن يكون أداء العمل عالي من خلال تحسين ظروف العمل وتحسين المهارات المختلفة بالتدريب وغيره من الأساليب المفيدة

8- دراسة جورهي وبابا(2015) (Ghoroghi, Hassan and Baba, 2015)، بعنوان "العلاقة بين التوافق ألزواجي وبمدة الزواج لطلبة الدراسات العليا في ماليزيا"، حيث تم اختيار العينة وعددها (220) مشارك تم توزيع الاستبيان الكترونيا عبر الانترنت من خلال البريد الالكتروني وتم اخذ المعلومات من المشاركين، وتم تحليل البيانات والمعلومات حول المتوسطات المختلفة واستخدام نسب التحليل وارتباط بيرسون، وبينت الدراسة أن هناك علاقة بين طول فترة الزواج والحياة الزوجية، حيث بقي التكيف والتوافق ألزواجي مستقر إلى حد ما مع مرور الوقت، لذا فان نوعية الزواج قد تتأثر بعوامل متعددة، وقد تكون العوامل داخلية من قبل الأسرة او خارجية بعوامل أخرى، لذا لا بد من معرفة العوامل الأخرى المؤثرة في التنبؤ للتوافق ألزواجي بين المتزوجين.

التعليق على الدراسات:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والتي تنوعت في دراساتها لمعرفة العلاقة بين الضغوط المهنية وأثره على التوافق ألزواجي، بالإضافة إلى معرفة العلاقة بين الضغوط الناتجة من تعدد الأدوار والتوافق ألزواجي للزوجات الممرضات والمعلمات العاملات مثل دراسة (ابراهيمي ،2015)، ودراسة (Nowrouzi, 2013) والتي كانت حول التحقيق في نوعية الحياة والتحقيق في الإجهاد المهني للممرضات بالارتباط مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، حيث هدفت الدراسة إلى فهم القدرة على العمل والتنسيق مع الأدوار الأسرية المختلفة لدى الممرضات والمعلمات، وقد بنيت الدراسات الأخرى على الاهتمام بأثر المتغيرات المختلفة على الأزواج وأثره على مستوى الطموح والنجاح في العمل والأثر على البيئة الأسرية مثل دراسات (Zimet, 2002)، دراسة (Marloes, 2010)، دراسة(Sav, Harris, 2013)، دراسة (Shanhong & Eva, 2005)، وقامت باقي الدراسات بدراسة التوافق ألزواجي من نواحي مختلفة مثل الضغوط النفسية أو الإجهاد المهني وأثره على التوافق ألزواجي والصراع مابين ادوار العمل والأدوار الأسرية والطموح نحو لتقدم في

الحياة مثل دراسة (Hashmi, Khurshid & Hassan, 2006)، ودراسة(Ballout, 2008)، ودراسة(singh and sashma, 2006).

أما دراسة (Suki, 2011)فقد هدفت إلى معرفة الرضا المهني على الحياة على كل من الرجل والمرأة وقياس مدى الرضا المهني للطرفين، حيث بينت أن هناك تفاوت لدى الطرفين الرجل والمرأة بسبب اختلاف التأثر بالظروف أو اختلاف التعرض للظروف بينهما. بينما عمدت دراسات أخرى لمعرفة درجة الطموح أو معرفة درجة الرضا المهني أو قياس درجة التوافق ألزواجي لدى الأزواج مع تأثرهم بظروف العمل المختلفة مثل دراسات (نائل ومحمد قبيلات، 2010)، (صبيرة، سعادات، 2014)، (البريمي، 2007)، (الهنائية، ميمونة بنت يعقوب، 2013)، (singh and sashma, 2006)، (Ghoroghi, Hassan and Baba, 2015). بينما كشفت الدراسات إلى معرفة الرضا المهني كمتغير وعلاقته بالتوافق ألزواجي ومستوى الطموح لدى الزوجات العاملات والتي ستكون إحدى نتائج هذه الدراسة، لم يكن هناك دراسات حول علاقة الرضا المهني بالتوافق الزواجي ومستوى الطموح يعزى لمتغيرات مكان العمل والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتي ستكون محور هذه الدراسة، بمعنى أخر أي لم تتطرق تلك الدراسات بوضوح إلى أن الرضا المهني باعتباره متغير مستقل قد يؤثر تأثير كبير على كل من المتغيرات التابعة مثل التوافق ألزواجي ومستوى الطموح بتأثير من متغير مكان العمل والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة للممرضات العاملات في مديرية صحة محافظة الكرك.

الفصل الثالث

المنهجية والتصميم

يتناول هذا الفصل وصفاً لمنهجية الدراسة، ومجتمع الدراسة، وعينتها، وأدوات الدراسة والمعالجات الإحصائية.

1.3 منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة فقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة من خلال التعرف إلى إلى درجة الرضا المهني ومستوى التوافق الزواجي ومستوى الطموح والعلاقة بينهما لدى الممرضات العاملات في مديرية صحة محافظة الكرك.

2.3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع الممرضات العاملات في مديرية صحة محافظة الكرك والبالغ عددهم (675) ممرضة بمؤهلات علمية مختلفة وسنوات خبرة مختلفة.

جدول (1)

جدول يوضح مجتمع الدراسة

	العدد في مستشفى الكرك الحكومي ومستشفى غور الصافي	العدد في المراكز الصحية في المحافظة والمراكز الصحية في غور الصافي
ممرض قانوني	179	85
ممرض مشارك	40	81
ممرض مساعد تمريض	50	159
عاملة تمريض	10	71

3.3 عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (250) ممرضة من ممرضات مديرية صحة محافظة الكرك، تم اختيارهن بطريقة عشوائية. أي بنسبة 37% من مجتمع الدراسة، ممن يحملن مؤهلات علمية مختلفة ويملكن سنوات خبرة مختلفة .

ويبين الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة ونسبة أفراد العينة حسب كل متغير للعدد الإجمالي للعينة.

جدول (2)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة		العدد	النسبة المئوية
مكان العمل	مستشفى	116	%46.4
	مركز صحي	134	%53.6
المؤهل العلمي	دبلوم عالي	16	%06.4
	بكالوريوس	92	%36.8
	دبلوم متوسط	135	%54.0
	دراسات عليا	7	%02.8
الخبرة العملية	أقل من (5) سنوات	55	%22.0
	بين (6–11) سنوات	94	%37.6
	أكثر من (11) سنة	101	%40.4
المجموع الكلي		250	%100

4.3 أدوات الدراسة

تم استخدم الأدوات التالية لجمع البيانات وهي : (مقياس الرضا المهني ، ومقياس التوافق الزواجي، ومقياس مستوى الطموح).

أولاً: مقياس الرضا المهني:

لتحقيق أغراض الدراسة تم تطوير استبانة لقياس الرضا المهني للممرضات العاملات في مديرية صحة محافظة الكرك وقد استخدم فيها تدريج ليكرت الخماسي، وذلك بالرجوع إلى الأدب النظري الذي يتعلق بموضوع الدراسة، والمقاييس والاستبانات ذات العلاقة بوضوع الدراسة، ومنها مقياس:(التلهوني، 2000؛ الشيحري، 2001؛ حجازين، القبيلات،

2010)، وقد تكون المقياس بصورته الأولية من (37) فقرة)، موزعة على أربعة مجالات هي: (سياسة الإدارة، وبيئة ومكان العمل، والحوافز المادية والمعنوية، والأمن والاستقرار الوظيفي) ملحق (أ)، حيث تضمن الإجابة عن الفقرات على النحو الآتي (غير موافق بدرجة كبيرة=1، غير موافق بدرجة متوسطه=2، موافق بدرجة قليلة=3، موافق بدرجة متوسطة=4، موافق بدرجة كبيرة=5).

صدق مقياس الرضا المهني: تم التحقق من صدق مقياس الرضا المهني بالطرق التالية:

1- صدق المحكمين:

للتحقق من صدق المقياس وأن الفقرات الموضوعة تقيس ما وضعت لأجله، ومدى تغطيتها لجوانب الرضا المهني، تم عرضه على مجموعة من المحكمين المختصين من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وجامعة الحسين بن طلال في تخصص علم النفس، والقياس والتقويم، والإرشاد النفسي، والذي بلغ عددهم (10) محكمين ملحق (ب)، وتم الإبقاء على الفقرات التي وافقت عليها المحكمين من حيث أنها مناسبة في صياغتها ومضمونها وتمثيلها للجوانب التي أعدت من أجلها، وكانت مؤشرات الإبقاء على الفقرات التي اتفق عليها (80%) على الأقل من المحكمين، وبناء على ذلك تم حذف وإضافة وتعديل بعض الفقرات، فقد تم حذف المجال (الحوافز المادية والمعنوية) إضافة إلى ثلاثة فقرات ذوات الارقام(9,10,11) من المجال الأول (سياسة الإدارة)، و(6) فقرات ذوات الارقام(2، 3، 5، 8، 9، 10) من المجال الثاني (بيئة ومكان العمل)، و(4) فقرات ذوات الارقام(1,3، 5، 6) من المجال الثالث (الأمن والاستقرار الوظيفي).

2. صدق الاتساق الداخلي

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (25) من داخل مجتمع الدراسة وخارج عينتها، ومن ثم إيجاد معاملات الارتباط بين الدرجة على الفقرة والبعد الذي تنتمي له، والدرجة الكلية للمقياس، والجدول رقم(3) التالي يوضح معامل ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية لمقياس الرضا المهني:

جدول(3)

معامل الارتباط بين أداء أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات مقياس الرضا المهني مع المجال والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	مستوى الدلالة	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	مستوى الدلالة
1	تقوم الادارة بتعريف العاملين بكل ما هو جديد من القوانين والانظمة والتعليمات	**0.526	0.00	*0.391	0.02
2	تشجع الادارة على تفعيل القوانين اتي تحفظ حقوق العاملين	*0.397	0.01	*0.411	0.01
3	تعمل الادارة بمبدأ تكافؤ الفرص في تعبئة الشواغر المختلفة	**0.488	0.00	*0.389	0.02
4	تسمح الادارة ببمارسة المسؤوليات التي هي من صلاحيات كل موظف	**0.617	0.00	*0.441	0.00
5	تعتمد الادارة مبدأ العدالة في التعامل مع الموظفين	**0.567	0.00	**0.542	0.00
6	هناك اسس ومعايير واضحة للمساءلة المهنية	**0.666	0.00	**0.590	0.00
7	تعمل الادارة بمبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب	**0.690	0.00	**0.725	0.00
8	هناك معايير واسس عادلة لتقييم اداء الموظفين	**0.779	0.00	**0.849	0.00
9	تسعى الادارة الى توفير الراحة النفسية	**0.573	0.00	**0.596	0.00
10	وجود وصف وظيفي لكل موظف	**0.809	0.00	**0.742	0.00
11	توفر المعلومات اللازمة لانجاز العمل	**0.789	0.00	**0.653	0.00
12	توفر التسهيلات التكنولوجية والمادية للموظفين	**0.809	0.00	**0.744	0.00
13	تعزز الادارة المكانة الاجتماعية والاقتصادية للموظفين	**0.708	0.00	**0.696	0.00
14	توفر الادارة فرصا لتأمين المستقيل(صندوق الاسكان، تكافل اجتماعي)	**0.710	0.00	**0.479	0.00
15	تمنح الادارة فرصا للاعارة والتعاقد الشخصي	**0.876	0.00	**0.725	0.00
16	هناك مكافآت مجزية في نهاية الخدمة	**0.756	0.00	**0.626	0.00
17	توفر فرصة للموظفين للتنقل الوظيفي الى مواقع متقدمة	0.680	0.00	**0.698	0.00

*P≤ 0.05
**P≤ 0.01

يتبين من الجدول (3) أن جميع قيم معاملات ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية تراوحت بين (0.389- 0.849) وهي قيم موجبة ودالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يدل على أن فقرات مقياس الرضا الوظيفي تمتاز بصدق الاتساق.

ثبات مقياس الرضا المهني:

للتأكد من ثبات مقياس الرضا المهني تم تطبيقه على عينة استطلاعة من داخل مجتمع الدراسة وخارج عينتها مكونة من (30) ممرضة، وتم استخدم الاختبار وإعادة الاختبار (test–retest) بتطبيق الاستبانة، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين ، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين.

وحُسب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (4) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والأداة ككل واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (4)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية لمقياس الرضا المهني

المجال	ثبات الإعادة	كرونباخ ألفا
سياسة الإدارة	0.801	0.90
بيئة ومكان العمل	0.739	0.924
الأمن والاستقرار الوظيفي	0.88	0.934
الدرجة الكلية	0.925	

وتكون المقياس بصورته النهائية من (17) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات رئيسية لقياس درجة الرضا المهني وهي كالأتي ملحق (ج):

1. مجال سياسة الإدارة ، وتكون من (8) فقرات، حيث غطت الرضا العام عن طبيعة الإدارة بما يخص حفظ الحقوق وتطبيق القانون وتوفر العدالة الإدارية في التعامل وتكافؤ الفرص وتوفر معايير مختلفة للترقية والأسس عادلة للتعامل مع العاملين.
2. مجال بيئة ومكان العمل، وتكون من (4) فقرات حول بيئة وطبيعة العمل ومدى توفر الوسائل المختلفة وتوفر المعلومات والتسهيلات وتوفر ظروف عمل مريحة.
3. مجال الأمن والاستقرار المهني، وتكون من (5) فقرات حول الاستقرار المهني والأمان المهني وتوفر فرص النمو والتطور المهني.

تصحيح مقياس الرضا المهني

اعتمد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح المقياس، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (غير موافق بدرجة كبيرة=1، غير موافق بدرجة متوسطه=2، موافق بدرجة قليلة=3، موافق بدرجة متوسطة=4، موافق بدرجة كبيرة=5)، وهي تمثل رقمياً (1، 2، 3، 4، 5) على الترتيب للفقرات الإيجابية، وعلى العكس تماماً للفقرات السلبية، وقد تم اعتماد المقياس الآتي لأغراض تحليل النتائج:

من 1 - 2.33 منخفضة

من 2.34- 3.67 متوسطة

من 3.68- 5 مرتفعة

وقد تم احتساب المعيار السابق من خلال استخدام المعادلة التالية (عودة،2002):

طول الفئة = الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1) / عدد الفئات المطلوبة (3)

1-5 / 3 = 1.33

ومن ثم إضافة الجواب (1.33) إلى نهاية كل فئة.

ثانياً: مقياس التوافق الزواجي

تم تطوير مقياس للتوافق الزواجي وذلك بالرجوع إلى الأدب النظري الذي يتعلق بموضوع الدراسة، والمقاييس والاستبانات، ومن أهمها (ابراهيمي، 2015)، (الشهري، 2005) وغيرها من الدراسات، وتكون المقياس بصورته الأولية من (29) موزع على أربعة مجالات هي: المشاركة الوجدانية والتجانس الفكري، والأمور المالية وأسلوب تربية الأولاد، والتوافق الجنسي، والرضا عن العلاقة والحرص على استمرارها ملحق(د).

صدق مقياس التوافق الزواجي: تم التحقق من صدق مقياس التوافق الزواجي بالطرق التالية:

1- صدق المحكمين:

للتحقق من صدق المقياس وأن الفقرات الموضوعة تقيس ما وضعت لأجله، ومدى تغطيتها لجوانب الرضا المهني، تم عرضه على مجموعة من المحكمين المختصين من أعضاء الهيئة التدريسية في

جامعة مؤتة وجامعة الحسين بن طلال في تخصصات علم النفس، والقياس والتقويم، والإرشاد النفسي، والذي بلغ عددهم (10) محكمين ملحق(ب)، وتم الإبقاء على الفقرات التي وافقت عليها المحكمين من حيث أنها مناسبة في صياغتها ومضمونها وتمثيلها للجوانب التي أعدت من أجلها، وكانت مؤشرات الإبقاء على الفقرات التي اتفق عليها (80%) على الأقل من المحكمين، وبناء على ذلك تم حذف وإضافة وتعديل بعض الفقرات، فقد تم حذف ثلاثة فقرات ذوات الارقام(1، 4، 6) من المجال الأول (المشاركة الوجدانية والتجانس الفكري)، وحذف فقرة واحد رقم(6) من المجال الثاني (الأمور المالية وأسلوب تربية الأولاد)، وحذف فقرة واحدة رقم (1)من المجال الثالثة (التوافق الجنسي)، وحذف فقرتين ذوات الارقام(2، 3) من المجال الرابع (الرضا عن العلاقة والحرص على استمرارها).

2. صدق الاتساق الداخلي

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (25) من داخل مجتمع الدراسة وخارج عينتها، ومن ثم إيجاد معاملات الارتباط بين الدرجة على الفقرة والبعد الذي تنتمي له والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح معامل ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية لمقياس التوافق الزواجي:

جدول(5)

معامل الارتباط بين أداء أفراد عينة الثبات على كل فقرة من فقرات مقياس التوافق الزواجي مع المجال والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	مستوى الدلالة	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	مستوى الدلالة
1	يقف زوجك الى جانبك في الاوقات الصعبه والعصيبة	**0.471	0.00	**0.466	0.02
2	تختلف اراؤكما في معظم الموضوعات التي تناقشونها	**0.855	0.00	**0.643	0.01
3	يهتم زوجك باشياء انت لا تحبينها نهائيا	*0.433	0.01	*0.417	0.02
4	تأخذ رأيه في المشاكل التي تواجهينها	**0.760	0.00	**0.582	0.00
5	تشعري ان همومك هي همومه بالضبط	**0.666	0.00	**0.639	0.00
6	تحدث بينك وبين زوجك الخلافات حول اساليب تربية الاولاد	**0.659	0.00	**0.502	0.00
7	تحدث بينكما الخلافات حول توزيع نفقات المنزل	**0.725	0.00	**0.572	0.00
8	يسيء زوجك معاملة الاولاد ويضربهم بقسوة	**0.567	0.00	**0.503	0.00
9	يدخر زوجك المال من مصروف المنزل دون علمك	**0.755	0.00	**0.503	0.00
10	لا يعتبر مدبرا في مصروف البيت	**0.785	0.00	**0.626	0.00
11	وجهة نظركما في تربية الاولاد مختلفة تماما	**0.639	0.00	**0.579	0.00
12	يتزين كل منا للآخر	**0.744	0.00	**0.468	0.00
13	يوجد توافق جنسي بينك وبين زوجك	**0.800	0.00	**0.729	0.00
14	العلاقات الجنسية بينكما ليست على أحسن حال	**0.781	0.00	**0.530	0.00
15	ينظر زوجك للعلاقة الجنسية على انها واجب عليه ليرضيك فقط	**0.638	0.00	**0.671	0.00
16	نشعر بالحب المتبادل	**0.683	0.00	**0.549	0.00
17	يصالحك زوجك ثم يغضبك بسرعة مرة اخرى	**0.630	0.00	**0.593	0.00
18	حياتك قبل الزواج كانت احسن	**0.685	0.00	**0.595	0.00
19	يشعر زوجك ان الطلاق مسألة سهلة بالنسبة له	**0.515	0.00	**0.575	0.00
20	زوجك حريص على حل المشاكل التي تحدث بينكما لا اثارتها	**0.689	0.00	**0.468	0.00
21	تشعرين ان زواجك ناجح	**0.725	0.00	**0.510	0.00
22	لو عاد بك الزمن هل كنت ستتزوجينه	**0.725	0.00	**0.575	0.00

*P≤ 0.05

**P≤ 0.01

يتبين من الجدول (5) أن جميع قيم معاملات ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية تراوحت بين (0.417- 0.729) وهي قيم موجبة ودالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يدل على أن فقرات مقياس التوافق الزواجي تمتاز بصدق الاتساق.

ثبات مقياس التوافق الزواجي:

للتأكد من ثبات مقياس التوافق الزواجي، تم استخدم الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق الاستبانة، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكّونة من (30) ممرضة، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين. وبلغ معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول (6) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والأداة ككل واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (6)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية لمقياس التوافق الزواجي

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
المشاركة الوجدانية والتجانس الفكري	0.845	0.924
الأمور المالية وأسلوب تربية الأولاد	0.778	0.881
التوافق الجنسي	0.720	0.829
الرضا عن العلاقة والحرص على استمرارها	0.790	0.916
الدرجة الكلية	0.883	

وتكون مقياس التوافق الزواجي في صورته النهائية من (22) فقرة موزعة على أربعة مجالات وهي المحلق(هـ):

1. مجال المشاركة الوجدانية والتجانس الفكري، وتكون من (5) فقرات حول العلاقة الترابطية بين الأزواج ومدى التجانس الفكري بينهما..
2. مجال الأمور المالية وتربية الأولاد: وتكون من (6) فقرات حول الخلافات الدائرة في تربية الأولاد وأسلوب التعامل في تربية الأولاد.

3. مجال التوافق الجنسي: وتكون من (4) فقرات حول العلاقة الجنسية بين الأزواج وأثرها على العلاقة الزوجية.

4. مجال الرضا عن العلاقة والحرص على استمرارها: وتكون من (7) فقرات حول مدى الحرص على استمرار العلاقة الزوجية والبقاء عليها باعتقاد الزوجة.

تصحيح مقياس التوافق الزواجي

اعتمد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح المقياس، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (غير موافق بدرجة كبيرة=1، غير موافق بدرجة متوسطه=2، موافق بدرجة قليلة=3، موافق بدرجة متوسطة=4، موافق بدرجة كبيرة=5)، وهي تمثل رقمياً (1، 2، 3، 4، 5) على الترتيب للفقرات الإيجابية، وعلى العكس تماماً للفقرات السلبية، وقد تم اعتماد المقياس الآتي لأغراض تحليل النتائج:

من 1 - 2.33 منخفضة

من 2.34- 3.67 متوسطة

من 3.68- 5 مرتفعة

وقد تم احتساب المعيار السابق من خلال استخدام المعادلة التالية(عودة،2002):

طول الفئة = الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1) / عدد الفئات المطلوبة (3)

5-1 / 3 = 1.33

ومن ثم إضافة الجواب (1.33) إلى نهاية كل فئة.

ثالثاً: مقياس مستوى الطموح

لتحقيق أغراض الدراسة تم تطوير استبانة لقياس مستوى الطموح للممرضات العاملات في مديرية صحة محافظة الكرك وقد استخدم فيها تدريج ليكرت الخماسي، وذلك بالرجوع إلى الأدب النظري الذي يتعلق بموضوع الدراسة، والمقاييس والاستبانات ذات العلاقة بموضوع الدراسة، ومنها (جويده، 2015)، (بركات،2004)، (توفيق محمد، 2005) وغيرها وتكون المقياس في صورته الأولية من (25) موزع على ثلاثة مجالات هي: (النظرة الى الحياة، تحمل المسؤولية والاعتماد على النفس، الميل للمثابرة) كما في ملحق(و).

صدق مقياس مستوى الطموح: تم التحقق من صدق مقياس مستوى الطموح بالطرق التالية:

1- صدق المحكمين:

للتحقق من صدق المقياس وأن الفقرات الموضوعة تقيس ما وضعت لأجله، ومدى تغطيتها لجوانب الرضا المهني، تم عرضه على مجموعة من المحكمين المختصين من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وجامعة الحسين بن طلال في تخصص علم النفس، والقياس والتقويم، والإرشاد النفسي، والذي بلغ عددهم (10) محكمين ملحق(ب)، وتم الإبقاء على الفقرات التي وافق عليها المحكمين من حيث أنها مناسبة في صياغتها ومضمونها وتمثيلها للجوانب التي أعدت من أجلها، وكانت مؤشرات الإبقاء على الفقرات التي اتفق عليها (80%) على الأقل من المحكمين، وبناء على ذلك تم حذف وإضافة وتعديل بعض الفقرات، فقد تم حذف أربعة فقرات ذوات الارقام(1، 4، 9، 10) من المجال الأول (النظرة للحياة)، وحذف فقرتين ذوات الارقام(3، 6) من المجال الثاني (تحمل المسؤولية والاعتماد على النفس)، وحذف فقرتين ذوات الارقام(2,3) من المجال الثالث (الميل للمثابرة).

2. صدق الاتساق الداخلي

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (25) من داخل مجتمع الدراسة وخارج عينتها، ومن ثم إيجاد معاملات الارتباط بين الدرجة على الفقرة والبعد الذي تنتمي له والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح معامل ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية لمقياس مستوى الطموح:

جدول(7)

معامل الارتباط بين أداء أفراد عينة الثبات على كل فقرة من فقرات مقياس مستوى الطموح مع المجال والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	مستوى الدلالة	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	مستوى الدلالة
1	يعجبني الشخص الناجح في حياته العملية	**0.905	0.00	**0.822	0.00
2	اتمنى ان اكون شخصا مهما في المجتمع	**0.763	0.00	**0.736	0.00
3	انظر الى المستقبل بتفاؤل كبير	**0.803	0.00	*0.703	0.00
4	اسعى الى تحقيق اعمال مميزة في حياتي	**0.899	0.00	**0.867	0.00
5	ارغب ان اسمو بحياتي الى اعلى المراتب	**0.794	0.00	**0.803	0.00
6	تبدو لي الحياة احيانا بلا أمل	**0.601	0.00	*0.427	0.01
7	أومن ان الجهد الشخصي يذلل العقبات مهما عظمت	**0.624	0.00	**0.725	0.00
8	أملك القدرة على تحمل الصعاب مهما كانت	**0.753	0.00	**0.585	0.00
9	اعتمد على نفسي لقضاء مطالبي اليوميه	**0.737	0.00	**0.635	0.00
10	اقدم على عمل وانا متاكد ان نتائجه لن تظهر الا بعد فترة	**0.759	0.00	**0.578	0.00
11	أميل لمواصلة الجهد حتى اصل بعملي الى النهاية	**0.616	0.00	**0.622	0.00
12	اعتمد كثيرا على الاخرين	*0.367	0.01	**0.415	0.01
13	اعتبر نفسي شخص مكافحا	**0.735	0.00	**0.584	0.00
14	اميل كثيرا الى اكتساب المزيد من المعلومات	**0.848	0.00	**0.706	0.00
15	اميل الى مواصلة الجهد حتى اصل بعملي الى المستوى المطلوب	**0.723	0.00	**0.582	0.00
16	جهدي المتواصل يمكنني من تحقيق اهدافي	**0.588	0.00	*0.373	0.01
17	يهمني التفوق في كل الاعمال التي اقوم بها	*0.391	0.02	**0.388	0.01

*P≤ 0.05
**P≤ 0.01

يتبين من الجدول (7) أن جميع قيم معاملات ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية تراوحت بين (0.373- 0.867) وهي قيم موجبة ودالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يدل على أن فقرات مقياس مستوى الطموح تمتاز بصدق الاتساق.

ثبات مقياس مستوى الطموح:

للتأكد من ثبات مقياس مستوى الطموح، تم استخدم الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق الاستبانة، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكّونة من (30) ممرضة، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين. وبلغ معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول (8) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والأداة ككل واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (8)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية لمقياس مستوى الطموح

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
النظرة للحياة	0.782	0.90
تحمل المسؤولية والاعتماد على النفس	0.798	0.898
الميل للمثابرة	0.841	0.89
الدرجة الكلية	0.892	

وتكون المقياس في صورته النهائية من(17) فقرة غطت ثلاث مجالات هي(النظرة إلى الحياة، تحمل المسؤولية والاعتماد على النفس، الميل للمثابرة) كما هي في ملحق(ز) وهي كالآتي:

1. مجال النظرة إلى الحياة، وتكون من (6) فقرات، حول كيفية نظرة الممرضة عن الحياة ونظرتها نحو المستقبل.
2. مجال تحمل المسؤولية والاعتماد على النفس، وتكون من (6) فقرات حول القدرة على تحمل المسؤوليات والاعتماد على النفس.
3. مجال الميل للمثابرة، وتكون من (5) فقرات حول تحمل الجهد والضغط والمكافحة والتواصل في تحقيق الأهداف.

تصحيح المقاييس

اعتمد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح مستوى الطموح، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (غير موافق بدرجة كبيرة=1، غير موافق بدرجة متوسطه=2، موافق بدرجة قليلة=3، موافق بدرجة متوسطة=4، موافق بدرجة كبيرة=5)،وهي تمثل رقمياً (1، 2، 3، 4، 5) على الترتيب للفقرات الإيجابية، وعلى العكس تماماً للفقرات السلبية، وقد تم اعتماد المقياس الآتي لأغراض تحليل النتائج:

من 1 - 2.33 منخفضة

من 2.34 -3.67 متوسطة

من 3.68 -5 مرتفعة

وقد تم احتساب المعيار السابق من خلال استخدام المعادلة التالية(عودة،2002):

طول الفئة = الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1) / عدد الفئات المطلوبة (3)

1-5 / 3 = 1.33

ومن ثم إضافة الجواب (1.33) إلى نهاية كل فئة.

5.3 المعالجات الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

1. حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات والمجالات والمقاييس للإجابة عن السؤال الأول والثاني والثالث.
2. معامل ارتباط بيرسون للإجابة عن الرابع.
3. إختبار (Z) للاجابة عن السؤال الخامس والسادس.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

يتناول هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة ومناقشتها، حيث يتضمن الإجابة عن أسئلة الدراسة بطريقة مفصلة.

1.4 عرض النتائج

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة الرضا المهني للممرضات العاملات في مديرية صحة الكرك؟

للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا المهني للممرضات العاملات في مديرية صحة الكرك، وفيما يلي النتائج.

أولا: على مستوى المجالات ككل

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات مقياس الرضا المهني للممرضات العاملات في مديرية صحة الكرك مرتبة تنازليا

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
سياسة الإدارة	3.11	1.00	1	متوسطة
بيئة ومكان العمل	2.85	1.04	2	متوسطة
الأمن والاستقرار الوظيفي	2.50	.96	3	متوسطة
الرضا المهني	2.82	.90		متوسطة

يتبين من الجدول(9) أن درجة الرضا المهني للممرضات العاملات في مديرية صحة الكرك جاءت متوسطة ولجميع المجالات، وبمتوسط حسابي بلغ (2.82) وانحراف معياري (0.90)، وجاء مجال (سياسة الإدارة) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.11) وانحراف معياري(1.00)، في حين جاء مجال (بيئة ومكان العمل) في المرتبة الثانية

وبمتوسط حسابي بلغ (2.85) وانحراف معياري (1.04)، وجاء مجال (الأمن والاستقرار الوظيفي) بالمرتبة الثالثة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.50)، بانحراف معياري (0.96).

ثانياً: على مستوى فقرات كل مجال

1. مجال سياسة الإدارة

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا المهني للممرضات العاملات في مجال (سياسة الإدارة) في مديرية صحة الكرك مرتبة تنازليا

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	تقوم الادارة بتعريف العاملين بكل ما هو جديد من القوانين والانظمة والتعليمات	3.52	1.23	1	متوسطة
2	تشجع الادارة على تفعيل القوانين التي تحفظ حقوق العاملين	3.48	1.20	2	متوسطة
4	تسمح الادارة بممارسة المسؤوليات التي هي من صلاحيات كل موظف	3.24	1.26	3	متوسطة
3	تعمل الادارة بمبدأ تكافؤ الفرص في تعبئة الشواغر المختلفة	3.12	1.30	4	متوسطة
6	هناك اسس ومعايير واضحة للمساءلة المهنية	3.11	1.22	5	متوسطة
7	تعمل الادارة بمبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب	2.83	1.32	6	متوسطة
5	تعتمد الادارة مبدأ العدالة في التعامل مع الموظفين	2.80	1.23	7	متوسطة
8	هناك معايير واسس عادلة لتقييم اداء الموظفين	2.78	1.30	8	متوسطة
	المتوسط الكلي للمجال	3.11	1.00		متوسطة

يتبين من الجدول(10) أن درجة الرضا المهني للممرضات العاملات في مجال (سياسة الإدارة) في مديرية صحة الكرك جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.11)، وانحراف معياري (1.23)، وحصلت فقرات مجال (سياسة الإدارة) جميعها على درجات متوسطة، وتراوح المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بين (2.78-3.52)، وجاءت الفقرة

رقم (1) والتي نصها (تقوم الادارة بتعريف العاملين بكل ما هو جديد من القوانين والانظمة والتعليمات) بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.52) وانحراف معياري (1.23)، في حين جاءت الفقرة رقم (8) والتي نصها (هناك معايير واسس عادلة لتقييم اداء الموظفين) في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.78) وانحراف معياري (1.30).

2. مجال بيئة ومكان العمل

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا المهني للممرضات العاملات في مجال (بيئة ومكان العمل) في مديرية صحة الكرك مرتبة تنازليا

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
11	توفر المعلومات اللازمة لانجاز العمل	3.15	1.37	1	متوسطة
10	وجود وصف وظيفي لكل موظف	3.07	1.37	2	متوسطة
12	توفر التسهيلات التكنولوجية والمادية للموظفين	2.64	1.33	3	متوسطة
9	تسعى الادارة الى توفير الراحة النفسية	2.53	1.21	4	متوسطة
	المتوسط الكلي للمجال	2.85	1.04		متوسطة

يتبين من الجدول(11) أن درجة الرضا المهني للممرضات العاملات في مجال (بيئة ومكان العمل) في مديرية صحة الكرك جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.85)، وانحراف معياري (1.04)، وحصلت فقرات مجال (بيئة ومكان العمل) جميعها على درجات متوسطة، وتراوح المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بين (2.53-3.15)، وجاءت الفقرة رقم (11) والتي نصها (توفر المعلومات اللازمة لانجاز العمل) بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.15) وانحراف معياري (1.37)، في حين جاءت الفقرة رقم (9) والتي نصها (تسعى الادارة الى توفير الراحة النفسية) في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.53) وانحراف معياري (1.21).

3. مجال الأمن والاستقرار الوظيفي

جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا المهني للممرضات العاملات في مجال (الأمن والاستقرار الوظيفي) في مديرية صحة الكرك مرتبة تنازليا

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
17	توفر فرصة للموظفين للتنقل الوظيفي إلى مواقع متقدمة	2.71	1.27	1	متوسطة
13	تعزز الإدارة المكانة الاجتماعية والاقتصادية للموظفين	2.54	1.18	2	متوسطة
14	توفر الإدارة فرصا لتأمين المستقبل(صندوق الإسكان، تكافل اجتماعي)	2.52	1.31	3	متوسطة
15	تمنح الإدارة فرصا للإعارة والتعاقد الشخصي	2.42	1.29	4	متوسطة
16	هناك مكافآت مجزية في نهاية الخدمة	2.31	1.22	5	منخفضة
	المتوسط الكلي للمجال	2.50	.96		متوسطة

يتبين من الجدول(12) أن درجة الرضا المهني للممرضات العاملات في مجال (الأمن والاستقرار الوظيفي) في مديرية صحة الكرك جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.50)، وانحراف معياري (0.96)، وحصلت فقرات مجال (الأمن والاستقرار الوظيفي) جميعها على درجات متوسطة ما عدا الفقرة (16) فقد جاءت بدرجة منخفضة، وتراوح المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بين (2.31-2.71)، وجاءت الفقرة رقم (17) والتي نصها (توفر فرصة للموظفين للتنقل الوظيفي الى مواقع متقدمة) بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.71) وانحراف معياري (1.27)، في حين جاءت الفقرة رقم (16) والتي نصها (هناك مكافآت مجزية في نهاية الخدمة) في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.31) وانحراف معياري (1.22).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما درجة التوافق الزواجي لدى الممرضات العاملات في مديرية صحة الكرك؟

للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التوافق الزواجي لدى الممرضات العاملات في مديرية صحة الكرك، وفيما يلي النتائج.

أولا: على مستوى المجالات ككل

جدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات مقياس التوافق الزواجي لدى الممرضات العاملات في مديرية صحة الكرك مرتبة تنازليا

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
المشاركة الوجدانية والتجانس الفكري	3.57	.90	1	متوسطة
الرضا عن العلاقة والحرص على استمرارها	3.37	.81	2	متوسطة
التوافق الجنسي	3.04	.84	3	متوسطة
الأمور المالية وأسلوب تربية الأولاد	2.60	1.02	4	متوسطة
التوافق الزواجي	3.14	.69		متوسطة

يتبين من الجدول(13) أن درجة التوافق الزواجي لدى الممرضات العاملات في مديرية صحة الكرك جاءت متوسطة ولجميع المجالات، وبمتوسط حسابي بلغ (3.14) وانحراف معياري (0.69)، وجاء مجال (المشاركة الوجدانية والتجانس الفكري) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.57) وانحراف معياري(0.90)، في حين جاء مجال (الرضا عن العلاقة والحرص على استمرارها) في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (3.37) وانحراف معياري (0.81)، وجاء مجال (التوافق الجنسي) بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (3.04)، بانحراف معياري (0.84)، وجاء مجال (الأمور المالية وأسلوب تربية الأولاد) بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.60)، بانحراف معياري (1.02).

ثانياً: على مستوى فقرات كل مجال

1. مجال المشاركة الوجدانية والتجانس الفكري

جدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التوافق الزواجي لدى الممرضات العاملات في مجال (المشاركة الوجدانية والتجانس الفكري) في مديرية صحة الكرك مرتبة تنازليا

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
21	تأخذ رأيه في المشاكل التي تواجهينها	3.94	1.26	1	مرتفعة
22	تشعري ان همومك هي همومه بالضبط	3.83	1.29	2	مرتفعة
18	يقف زوجك الى جانبك في الاوقات الصعبه والعصيبة	3.78	1.28	3	مرتفعة
19	تختلف اراؤكما في معظم الموضوعات التي تناقشونها	3.16	1.20	4	متوسطة
20	يهتم زوجك باشياء انت لا تحبينها نهائيا	3.14	1.29	5	متوسطة
	المتوسط الكلي للمجال	3.57	.90		متوسطة

يتبين من الجدول(14) أن درجة التوافق الزواجي لدى الممرضات العاملات في مجال (المشاركة الوجدانية والتجانس الفكري) في مديرية صحة الكرك جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.57)، وانحراف معياري (0.90)، وحصلت فقرات مجال (المشاركة الوجدانية والتجانس الفكري) جميعها على درجات تفاوتت بين المرتفع والمتوسط، وتراوح المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بين (3.14-3.94)، وجاءت الفقرة رقم (21) والتي نصها (تأخذ رأيه في المشاكل التي تواجهينها) بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.94) وانحراف معياري (1.26)، في حين جاءت الفقرة رقم (20) والتي نصها (يهتم زوجك باشياء انت لا تحبينها نهائيا) في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.14) وانحراف معياري (1.29).

2. مجال الرضا عن العلاقة والحرص على استمراره

جدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التوافق الزواجي لدى الممرضات العاملات في مجال (الرضا عن العلاقة والحرص على استمراره) في مديرية صحة الكرك مرتبة تنازليا

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
38	تشعرين ان زواجك ناجح	3.80	1.30	1	مرتفعة
37	زوجك حريص على حل المشاكل التي تحدث بينكما لا اثارتها	3.72	1.32	2	مرتفعة
39	لو عاد بك الزمن هل كنت ستتزوجينه	3.72	1.31	2	مرتفعة
33	نشعر بالحب المتبادل	3.71	1.32	3	مرتفعة
34	يصالحك زوجك ثم يغضبك بسرعة مرة اخرى	3.17	1.28	4	متوسطة
35	حياتك قبل الزواج كانت احسن	3.01	1.50	5	متوسطة
36	يشعر زوجك ان الطلاق مسألة سهلة بالنسبة له	2.46	1.51	6	متوسطة
	المتوسط الكلي للمجال	3.37	.81		متوسطة

يتبين من الجدول(15) أن درجة التوافق الزواجي لدى الممرضات العاملات في مجال (الرضا عن العلاقة والحرص على استمراره) في مديرية صحة الكرك جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.37)، وانحراف معياري (0.81)، وحصلت فقرات مجال (الرضا عن العلاقة والحرص على استمراره) على درجات تفاوتت بين المرتفع والمتوسط، وتراوح المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بين (2.46-3.80)، وجاءت الفقرة رقم (38) والتي نصها (تشعرين ان زواجك ناجح) بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.80) وانحراف معياري (1.30)، في حين جاءت الفقرة رقم (36) والتي نصها (يشعر زوجك ان الطلاق مسألة سهلة بالنسبة له) في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.46) وانحراف معياري (1.51).

3. مجال التوافق الجنسي

جدول (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التوافق الزواجي لدى الممرضات العاملات في مجال (التوافق الجنسي) في مديرية صحة الكرك مرتبة تنازليا

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
29	يتزين كل منا للآخر	3.44	1.32	1	متوسطة
30	يوجد توافق جنسي بينك وبين زوجك	3.35	1.22	2	متوسطة
31	العلاقات الجنسية بينكما ليست على أحسن حال	2.86	1.47	3	متوسطة
32	ينظر زوجك للعلاقة الجنسية على انها واجب عليه ليرضيك فقط	2.50	1.32	4	متوسطة
	المتوسط الكلي للمجال	3.04	.84		متوسطة

يتبين من الجدول(16) أن درجة التوافق الزواجي لدى الممرضات العاملات في مجال (التوافق الجنسي) في مديرية صحة الكرك جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.04)، وانحراف معياري (0.84)، وحصلت فقرات مجال (التوافق الجنسي) جميعها على درجات متوسطة، وتراوح المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بين (3.44–2.50)، وجاءت الفقرة رقم (29) والتي نصها (يتزين كل منا للآخر) بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.44) وانحراف معياري (1.32)، في حين جاءت الفقرة رقم (32) والتي نصها (ينظر زوجك للعلاقة الجنسية على انها واجب عليه ليرضيك فقط) في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.50) وانحراف معياري (1.32).

4. مجال الأمور المالية وأسلوب تربية الأولاد

جدول (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التوافق الزواجي لدى الممرضات العاملات في مجال (الأمور المالية وأسلوب تربية الأولاد) في مديرية صحة الكرك مرتبة تنازليا

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
23	تحدث بينك وبين زوجك الخلافات حول اساليب تربية الاولاد	3.08	1.38	1	متوسطة
28	وجهة نظركما في تربية الاولاد مختلفة تماما	2.78	1.29	2	متوسطة
24	تحدث بينكما الخلافات حول توزيع نفقات المنزل	2.76	1.36	3	متوسطة
27	لا يعتبر مدبرا في مصروف البيت	2.68	1.45	4	متوسطة
26	يدخر زوجك المال من مصروف المنزل دون علمك	2.33	1.44	5	منخفضة
25	يسيء زوجك معاملة الاولاد ويضربهم بقسوة	1.98	1.27	6	منخفضة
	المتوسط الكلي للمجال	2.60	1.02		متوسطة

يتبين من الجدول(17) أن درجة التوافق الزواجي لدى الممرضات العاملات في مجال (الأمور المالية وأسلوب تربية الأولاد) في مديرية صحة الكرك جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.60)، وانحراف معياري (1.02)، وحصلت فقرات مجال (الأمور المالية وأسلوب تربية الأولاد) على درجات تفاوتت بين المتوسط والمنخفض، وتراوح المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بين (1.98−3.08)، وجاءت الفقرة رقم (23) والتي نصها (تحدث بينك وبين زوجك الخلافات حول اساليب تربية الاولاد) بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.08) وانحراف معياري (1.38)، في حين جاءت الفقرة رقم (25) والتي نصها (يسيء زوجك معاملة الاولاد ويضربهم بقسوة) في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (1.98) وانحراف معياري (1.27).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما مستوى الطموح لدى الممرضات العاملات في مديرية صحة الكرك؟

للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الطموح لدى الممرضات العاملات في مديرية صحة الكرك، وفيما يلي النتائج.

أولا: على مستوى المجالات ككل

جدول (18)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات مقياس مستوى الطموح لدى الممرضات العاملات في مديرية صحة الكرك مرتبة تنازليا

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
الميل للمثابرة	4.16	.90	1	مرتفع
النظرة للحياة	4.06	.84	2	مرتفع
تحمل المسؤولية والاعتماد على النفس	3.77	.83	3	مرتفع
مستوى الطموح	3.99	.79		مرتفع

يتبين من الجدول(18) أن مستوى الطموح لدى الممرضات العاملات في مديرية صحة الكرك جاء مرتفع ولجميع المجالات، وبمتوسط حسابي بلغ (3.99) وانحراف معياري (0.79)، وجاء مجال (الميل للمثابرة) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.16) وانحراف معياري(0.90)، في حين جاء مجال (النظرة للحياة) في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (4.06) وانحراف معياري (0.84)، وجاء مجال (تحمل المسؤولية والاعتماد على النفس) بالمرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.77)، بانحراف معياري (0.83).

ثانياً: على مستوى فقرات كل مجال

1. مجال الميل للمثابرة

جدول (19)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الطموح لدى الممرضات العاملات في مجال (الميل للمثابرة) في مديرية صحة الكرك مرتبة تنازليا

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
56	يهمني التفوق في كل الاعمال التي اقوم بها	4.24	1.09	1	مرتفع
54	اميل الى مواصلة الجهد حتى اصل بعملي الى المستوى المطلوب	4.22	.99	2	مرتفع
55	جهدي المتواصل يمكنني من تحقيق اهدافي	4.15	1.07	3	مرتفع
52	اعتبر نفسي شخص مكافحا	4.11	1.15	4	مرتفع
53	اميل كثيرا الى اكتساب المزيد من المعلومات	4.06	1.04	5	مرتفع
	المتوسط الكلي للمجال	4.16	.90		مرتفع

يتبين من الجدول(19) أن مستوى الطموح لدى الممرضات العاملات في مجال (الميل للمثابرة) في مديرية صحة الكرك جاء مرتفع، وبمتوسط حسابي بلغ (4.16)، وانحراف معياري (0.90)، وحصلت فقرات مجال (الميل للمثابرة) جميعها على مستويات مرتفعة، وتراوح المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بين (4.06-4.24)، وجاءت الفقرة رقم (56) والتي نصها (يهمني التفوق في كل الاعمال التي اقوم بها) بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.24) وانحراف معياري (1.09)، في حين جاءت الفقرة رقم (53) والتي نصها (اميل كثيرا الى اكتساب المزيد من المعلومات) في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (4.06) وانحراف معياري (1.04).

2. مجال النظرة للحياة

جدول (20)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الطموح لدى الممرضات العاملات في مجال (النظرة للحياة) في مديرية صحة الكرك مرتبة تنازليا

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
41	اتمنى ان اكون شخصا مهما في المجتمع	4.34	1.10	1	مرتفع
40	يعجبني الشخص الناجح في حياته العملية	4.27	1.17	2	مرتفع
43	اسعى الى تحقيق اعمال مميزة في حياتي	4.13	1.11	3	مرتفع
42	انظر الى المستقبل بتفاؤل كبير	4.12	1.09	4	مرتفع
44	ارغب ان اسمو بحياتي الى اعلى المراتب	4.12	1.21	5	مرتفع
45	تبدو لي الحياة احيانا بلا أمل	3.38	1.31	6	متوسط
	المتوسط الكلي للمجال	4.06	.84		مرتفع

يتبين من الجدول(20) أن مستوى الطموح لدى الممرضات العاملات في مجال (النظرة للحياة) في مديرية صحة الكرك جاء مرتفع، وبمتوسط حسابي بلغ (4.06)، وانحراف معياري (0.84)، وحصلت فقرات مجال (النظرة للحياة) على مستويات مرتفعة ما عدا الفقرة (45) التي جاءت بمستوى متوسط، وتراوح المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بين (4.34-3.38)، وجاءت الفقرة رقم (41) والتي نصها (اتمنى ان اكون شخصا مهما في المجتمع) بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.34) وانحراف معياري (1.10)، في حين جاءت الفقرة رقم (45) والتي نصها (تبدو لي الحياة احيانا بلا أمل) في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.38) وانحراف معياري (1.31).

3. مجال تحمل المسؤولية والاعتماد على النفس

جدول (21)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الطموح لدى الممرضات العاملات في مجال (تحمل المسؤولية والاعتماد على النفس) في مديرية صحة الكرك مرتبة تنازليا

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
47	أملك القدرة على تحمل الصعاب مهما كانت	4.01	1.10	1	مرتفع
50	أميل لمواصلة الجهد حتى اصل بعملي الى النهاية	3.94	1.22	2	مرتفع
48	اعتمد على نفسي لقضاء مطالبي اليوميه	3.91	1.25	3	مرتفع
46	أومن ان الجهد الشخصي يذلل العقبات مهما عظمت	3.85	1.18	4	مرتفع
49	اقدم على عمل وانا متاكد ان نتائجه لن تظهر الا بعد فترة	3.75	1.21	5	مرتفع
51	اعتمد كثيرا على الاخرين	3.14	1.43	6	متوسط
	المتوسط الكلي للمجال	3.77	.83		مرتفع

يتبين من الجدول(21) أن مستوى الطموح لدى الممرضات العاملات في مجال (تحمل المسؤولية والاعتماد على النفس) في مديرية صحة الكرك جاء مرتفع، وبمتوسط حسابي بلغ (3.77)، وانحراف معياري (0.83)، وحصلت فقرات مجال (تحمل المسؤولية والاعتماد على النفس) على مستويات مرتفعة ما عدا الفقرة (51) التي جاءت بمستوى متوسط، وتراوح المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بين (3.14-4.01)، وجاءت الفقرة رقم (47) والتي نصها أملك القدرة على تحمل الصعاب مهما كانت) بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.01) وانحراف معياري (1.10)، في حين جاءت الفقرة رقم (51) والتي نصها (اعتمد كثيرا على الاخرين) في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.14) وانحراف معياري (1.43).

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل توجد علاقة دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات درجات أفراد الدراسة على مقياس درجة الرضا المهني والتوافق الزواجي ومستوى الطموح ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب قيمة معامل الارتباط مقياس الرضا المهني ومقياس التوافق الزواجي ومقياس مستوى الطموح ، والجدول التالي يبين النتائج:

جدول(22)

قيم معاملات الارتباط متوسطات درجات أفراد الدراسة على مقياس الرضا المهني ومقياس التوافق الزواجي ومقياس مستوى الطموح

المقياس	البعد	الرضا المهني	مستوى الدلالة
التوافق الزواجي	المشاركة الوجدانية والتجانس الفكري	**0.524	0.00
	الرضا عن العلاقة والحرص على استمرارها	**0.492	0.00
	التوافق الجنسي	**0.380	0.00
	الأمور المالية وأسلوب تربية الأولاد	**0.344	0.00
	الكلي	**0.551	0.00
مستوى الطموح	الميل للمثابرة	**0.205	0.01
	النظرة للحياة	**0.264	0.00
	تحمل المسؤولية والاعتماد على النفس	**0.263	0.00
	الكلي	**0.265	0.00

**ذات دلالة إحصائية عند($\alpha \leq 0.05$) .

تظهر نتائج الجدول (22) وجود علاقة ارتباطية بين مقياس التوافق الزواجي على المستوى الكلي وعلى جميع الأبعاد ومقياس الرضا المهني، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (0.551) وهي معنوية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$).

وأظهرت النتائج كذلك وجود علاقة ارتباطية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين مقياس مستوى الطموح على المستوى الكلي وعلى جميع الأبعاد ومقياس الرضا المهني، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (0.265)، وهي معنوية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$).

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq$ 0.05) بين درجة الرضا المهني والتوافق الزواجي لدى عينة الدراسة باختلاف مكان العمل والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم إجراء اختبار (Z-Test) من خلال إيجاد قيمة (z) المعيارية المقابلة لكل قيمة من قيم معاملات الارتباط بين مقياس الرضا المهني والتوافق الزواجي وفقا لكل متغير من متغيرات(مكان العمل والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة)

جدول (23)

اختبار (Z-Test) للتحقق من وجود اختلافات في العلاقة بين درجة الرضا المهني والتوافق الزواجي باختلاف مكان العمل والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة

المتغير	فئات المتغير	ن	معامل الارتباط (r)	نسبة التباين المفسر (r^2)	Z_{obs}	Z_{table}	مستوى الدلالة
مكان العمل	مركز صحي	134	0.601	0.3612	0.9188	1.96±	غير دالة إحصائيا
	مستشفى	116	0.484	0.2342			
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط	135	0.510	0.2601	-0.1914	1.96±	غير دالة إحصائيا
	بكالوريوس	92	0.536	0.2872			
	دبلوم متوسط	135	0.510	0.2601	-1.5022	1.96±	غير دالة إحصائيا
	دبلوم عالي	16	0.919	0.8445			
	دبلوم متوسط	135	0.510	0.2601	1.6631	1.96±	غير دالة إحصائيا
	دراسات عليا	7	-0.184	0.0333			
	بكالوريوس	92	0.536	0.2872	-1.3743	1.96±	غير دالة إحصائيا
	دبلوم عالي	16	0.919	0.8445			
	بكالوريوس	92	0.536	0.2872	1.7082	1.96±	غير دالة إحصائيا
	دراسات عليا	7	-0.184	0.0338			
	دبلوم عالي	16	0.919	0.8445	*2.2834	1.96±	دالة إحصائيا
	دراسات عليا	7	-0.184	0.0338			

المتغير	فئات المتغير	ن	معامل الارتباط (r)	نسبة التباين المفسر (r^2)	Z_{obs}	Z_{table}	مستوى الدلالة
عدد سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	55	0.457	0.2088	-0.7832	1.96±	غير دالة إحصائيا
	6–10 سنوات	94	0.591	0.2492			
	أقل من 5 سنوات	55	0.457	0.2088	-0.5921	1.96±	غير دالة إحصائيا
	11 سنة فأكثر	101	0.557	0.3102			
	6–10 سنوات	94	0.591	0.3492	0.2360	1.96±	غير دالة إحصائيا
	11 سنة فأكثر	101	0.557	0.3102			

تشير البيانات الواردة بالجدول (24) ومن خلال الرجوع إلى قيمة (Z) المحسوبة، وقيمة (Z) الجدولية(1.96±) إلى عدم وجود علاقة دالة إحصائيا عند مستوى (α≤ 0.05) بين الرضا المهني والتوافق الزواجي باختلاف مكان العمل (مركز صحي، مستشفى)، وباختلاف المؤهل العلمي ما عدا (دبلوم عالي، ودراسات عليا)، وباختلاف متغير سنوات الخدمة.

كما تشير البيانات الواردة بالجدول (23) ومن خلال الرجوع إلى قيمة (Z) المحسوبة، وقيمة (Z) الجدولية(1.96±) إلى وجود علاقة دالة إحصائيا عند مستوى (α≤ 0.05) بين الرضا المهني والتوافق الزواجي باختلاف المؤهل العلمي بين فئتين (دراسات عليا، ودبلوم عالي)، حيث كان الفرق لصالح الممرضين من حملة شهادة الدبلوم العالي.

النتائج المتعلقة بالسؤال السادس: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq$ 0.05) بين درجة الرضا المهني ومستوى الطموح لدى عينة الدراسة باختلاف مكان العمل والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم إجراء اختبار (Z-Test) من خلال إيجاد قيمة (z) المعيارية المقابلة لكل قيمة من قيم معاملات الارتباط بين مقياس الرضا المهني ومستوى الطموح وفقا لكل متغير من متغيرات(مكان العمل والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة)

جدول (24)

اختبار (Z-Test) للتحقق من وجود اختلافات في العلاقة بين درجة الرضا المهني ومستوى الطموح باختلاف مكان العمل والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة

المتغير	فئات المتغير	ن	معامل الارتباط (r)	نسبة التباين المفسر (r^2)	Z_{obs}	Z_{table}	مستوى الدلالة
مكان العمل	مركز صحي	134	0.424	0.1797	*2.811	1.96±	دالة إحصائيا
	مستشفى	116	0.066	0.0043			
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط	135	0.344	0.1183	*2.134	1.96	دالة إحصائيا
	بكالوريوس	92	0.054	0.0029			
	دبلوم متوسط	135	0.344	0.1183	-1.759	1.96	غير دالة إحصائيا
	دبلوم عالي	16	0.823	0.6773			
	دبلوم متوسط	135	0.344	0.1183	0.335	1.96	غير دالة إحصائيا
	دراسات عليا	7	0.204	0.0416			
	بكالوريوس	92	0.054	0.0029	*-2.759	1.96	دالة إحصائيا
	دبلوم عالي	16	0.823	0.6773			
	بكالوريوس	92	0.054	0.0029	0.3558	1.96	غير دالة إحصائيا
	دراسات عليا	7	0.204	0.0416			
	دبلوم عالي	16	0.823	0.6773	1.2814	1.96	غير دالة إحصائيا
	دراسات عليا	7	0.204	0.0416			

المتغير	فئات المتغير	ن	معامل الارتباط (r)	نسبة التباين المفسر (r^2)	Z_{obs}	Z_{table}	مستوى الدلالة
عدد سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	55	0.350	0.1225	1.3092	1.96	غير دالة إحصائيا
	6–10 سنوات	94	0.126	0.0158			
	أقل من 5 سنوات	55	0.350	0.1225	0.5862	1.96	غير دالة إحصائيا
	11 سنة فأكثر	101	0.251	0.0630			
	6–10 سنوات	94	0.126	0.01587	-0.8677	1.96	غير دالة إحصائيا
	11 سنة فأكثر	101	0.251	0.0630			

تشير البيانات الواردة بالجدول (24) ومن خلال الرجوع إلى قيمة (Z) المحسوبة، وقيمة (Z) الجدولية(1.96) إلى وجود علاقة دالة إحصائيا عند مستوى (α≤ 0.05) بين الرضا المهني ومستوى الطموح باختلاف مكان العمل (مركز صحي، مستشفى)، ولصالح الممرضات اللاتي يعملن في المركز الصحي، وباختلاف المؤهل العلمي بين (دبلوم متوسط وبكالوريوس) لصالح (دبلوم متوسط) وبين (بكالوريوس، ودبلوم عالي) لصالح الدبلوم العالي.

كما تشير البيانات الواردة بالجدول (25) ومن خلال الرجوع إلى قيمة (Z) المحسوبة، وقيمة (Z) الجدولية(1.96) إلى عدم وجود علاقة دالة إحصائيا عند مستوى (α≤ 0.05) بين الرضا المهني ومستوى الطموح باختلاف فئات متغير سنوات الخبرة.

2.4 مناقشة النتائج

مناقشة النتائج بالسؤال الأول: ما درجة الرضا المهني للممرضات العاملات في مديرية صحة محافظة الكرك؟

أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الأول أن درجة الرضا المهني للممرضات العاملات في مديرية صحة محافظة الكرك جاءت متوسطة، وهذه النتيجة ليست بالدرجة المرتفعة وهذا يعني أن نسبة الرضا المهني لدى الممرضات لم تكن ضمن المستوى المطلوب، والأصل فيها ونظراً لصعوبة وخطورة هذه المهنة أن تكون مرتفعة، ولعل الأسباب التي جعلت هذه الدرجة بهذا المستوى صعوبة العمل الملقى على عاتق الممرضات العاملات، بالإضافة إلى أوقات الدوام الطويلة التي يعملها. وقد تعزى هذه النتيجة أيضاً إلى أن أسباب الأداء المهني غير متوفرة لدى الممرضات بصورة كافية، فالدافعية مثلاً تؤثر في الأداء سلباً وإيجاباً، ولأن الأداء المهني ذو أبعاد وجوانب مختلفة فلعل تدني درجة أحد أبعاده ساهم في الحصول على هذه النتيجة، وهذا ما سنستعرضه في الفقرات القادمة. وتختلف هده النتيجة مع دراسة (البلوي، 2010) التي أظهرت مستوى مرتفع في درجة الرضا المهني للمعلمين في منطقة تبوك في السعودية ولعل اختلاف العينة المستهدفة ومكان إجراء الدراسة هما سبب الاختلاف.

مناقشة النتائج المتعلقة بمجال سياسة الإدارة

أظهرت النتائج أن درجة الرضا المهني للممرضات العاملات في مجال (سياسة الإدارة) في مديرية صحة الكرك جاءت بالمرتبة الأولى وبدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي (3.11)، ويمكن أن تعزى النتيجة إلى أن قوانين العمل المعمول بها في وزارة الصحة أسهمت في رضا مهني بدرجة متوسطة، وهذا يعني أن القوانين المتخذة تضمن حقوق العاملات الممرضات، وتوزع المهام بدرجة منطقية ومقبولة، بالإضافة إلى الاهتمام الملقى من قبل الإدارة اتجاه هذه المهنة نظراً لأهميتها وخطورتها، فكلما كانت الإجراءات المتخذة من قبل الإدارة نحو الممرضات سليمة وتتفق مع مصالحهن فإنها بالتأكيد ستسهم في تحقيق مستوى جيد من الأداء المهني لديهن.

وجاءت الفقرة (تقوم الإدارة بتعريف العاملين بكل ما هو جديد من القوانين والأنظمة والتعليمات) بالمرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (3.52)، وهي درجة مرتفعة خاصة إذا ما قورنت مع غيرها من الفقرات، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن سياسة الانفتاح بين الإدارة والعاملين وإطلاع الممرضات على ما هو جديد في قوانين العمل الذي يخصهن يسهم في تحقيق رضا مهني أفضل، وخصوصاً أن كثيراً من القوانين المستحدثة في الفترة الأخيرة تخضع لقانون العمل، وتكون في مصلحة العامل. وجاءت الفقرة (هناك معايير وأسس عادلة لتقييم أداء الموظفين) في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (2.78)، وهي درجة متدنية خاصة إذا ما قورنت مع الفقرات الأخرى في ذات البعد، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن الممرضات اللاتي يقمن بعملهن يتوقعن بأنهن يقمن بعمل يستحق التقدير العالي من وجهة نظرهن، ويمكن أن يكون السبب من الناحية الأخرى أنه لا توجد سياسة واضحة في تقييم العمل في المستشفيات وهذا نقطة ضعف واضحة إذا كانت بالفعل موجودة.

مناقشة النتائج المتعلقة بمجال بيئة ومكان العمل

أظهرت النتائج أن درجة الرضا المهني للممرضات العاملات في مجال (بيئة ومكان العمل) في مديرية صحة محافظة الكرك جاءت بالمرتبة الثانية وبدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (2,85)، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن المستشفيات في محافظة الكرك تعاني من نقص واضح في الأدوات التكنولوجية والصحية، بالإضافة إلى ضعف كثير من الخدمات المقدمة للمراجعين، إضافة إلى أن القدرة الاستيعابية للمستشفات في المحافظة أقل بكثير من عدد المراجعين، مما ساهم بتراجع الرضا المهني لدى الممرضات العاملات في مستشفى الكرك الحكومي.

وجاءت الفقرة (توفر المعلومات اللازمة لانجاز العمل) بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3,15)، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن المعلومات وحدها لا تكفي لإنجاز العمل، بل يجب أن يترافق معها مواد وتجهيزات وقدرات لإنجاز العمل، فمن ناحية توافر المعلومات فهي موجودة من خلال ضبط عملية المراجعين إلى المستشفى أو المركز الصحي، إضافة إلى توافر معلومات واضحة عن سجل المراجع الزمني. وجاء الفقرة

(تسعى الإدارة إلى توفير الراحة النفسية) في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (2,53)، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن الراحة النفسية مهما سعت الإدارة إلى توفيرها فإنها لن تكون بالدرجة المطلوبة، خاصة إذا ما نظرنا إلى الفئة التي تتعامل معها الممرضات، فهم مرضى وكبار سن ويعانون من أمراض تتفاوت درجتها، مما يقلل الراحة النفسية لديهم.

مناقشة النتائج المتعلقة بمجال الأمن والاستقرار الوظيفي

أظهرت النتائج أن درجة الرضا المهني للممرضات العاملات في مجال (الأمن والاستقرار الوظيفي) في مديرية صحة الكرك جاءت بالمرتبة الثالثة والأخيرة وبدرجة متوسطة، ويمكن أن يعزى ذلك أن طبيعة العمل وأوقات الدوام للممرضات وعدم توفر فرص للتطور الوظيفي، وعدم القدرة على الانتقال إلى مكان آخر بصورة سهلة، يسهم في عدم تحقق الاستقرار الوظيفي بالصورة المطلوبة، كما يمكن أن يعزى إلى عدم رضا الأهل عن أوقات دوام الممرضات في ساعات متأخرة من الليل وقد يتخلل ذلك التهديد بإجبارها على ترك العمل مما سبب هذه النتيجة.

وجاءت الفقرة (توفر فرصة للموظفين للتنقل إلى مواقع متقدمة) بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2,71)، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن الممرضات يقضين طيلة خدمتهن في العمل دون الانتقال إلى مواقع متقدمة، فتجد الممرضة تحال إلى التقاعد وهي لا زالت تعمل نفس العمل الذي بدأت به، والتنوع في العمل والتقدم والتطور يسهمان إلى حد كبير في تحقق الرضا المهني لدى الممرضات بشكل خاص والعاملين في مختلف المؤسسات بشكل عام. بينما جاءت الفقرة (هناك مكافآت مجزية في نهاية الخدمة) في المرتبة الأخيرة وبدرجة منخفضة، وبمتوسط حسابي بلغ (2,31)، ويمكن أن يعزى أن المكافأة التي تحصل عليها الممرضة بسيطة جداً خاصة إذا ما قورنت بالعمل الكبير الذي قامت بها، فهي التي ساهمت بإنقاذ البشر من المرض وسهرت الليالي وساهمت إلى حد كبير في رفع معنوية المرضى، فتستحق لقاء عملها هذا مكافأة مجزية، ويمكن أيضاً أن

يعزى ذلك إلى أن المكافأة التي تتلقاها الممرضة في نهاية خدمتها قليلة جداً خاصة إذا ما قورنت بالمؤسسات الأخرى سواء أكانت من القطاع العام أو الخاص.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما درجة التوافق ألزواجي لدى الممرضات العاملات في مديرية صحة الكرك؟

أظهرت النتائج أن درجة التوافق ألزواجي لدى الممرضات العاملات في مديرية صحة الكرك جاءت متوسطة، وبمتوسط حسابي (3.14)، ويمكن أن يعزى سبب تراجع هذه الدرجة على الرغم من أنها جاءت بالدرجة المتوسطة إلا أنها متراجعة من وجهة نظر الباحثة إلى تعرض الأسرة للعديد من المشاكل التي تفرزها دائرة الحياة اليومية، وظروف العمل لكلا الزوجين. والتعرض للاضطرابات النفسية كالخوف والقلق والتوتر. ويمكن أن يعزى ذلك أيضاً إلى أن التوافق الزواجي يبنى على مجموعة من العوامل، فإن كانت هذه العوامل متوافرة بدرجة مرتفعة حققت توافق زواجي عالي، فتكامل الحاجات والنشاطات والاستعدادات والقدرات للزوجين عامل مهم، والوضع المالي أيضاً، إضافة إلى تحقق التوافق الجنسي أمر مهم للغاية، ودور أهل الزوجين. وتختلف هده النتيجة مع دراسة (البلوي، 2010) التي أظهرت مستوى مرتفع في درجة التوافق الزواجي للمعلمين في منطقة تبوك في السعودية ولعل اختلاف العينة المستهدفة ومكان إجراء الدراسة هما سبب الاختلاف.

مناقشة النتائج المتعلقة بمجال المشاركة الوجدانية والتجانس الفكري

أظهرت النتائج أن درجة التوافق ألزواجي لدى الممرضات العاملات في مجال (المشاركة الوجدانية والتجانس الفكري) في مديرية صحة الكرك جاءت بالمرتبة الأولى وبدرجة متوسطة، وهذه النتيجة تعتبر ذو أهمية فالمشاركة الوجدانية تعني إشعار الشريك بالتفهم لاحتياجاته العاطفية، والحرص على تلبيتها وإشباعها بطريقة رائقة وجميلة، ومن الجيد أن يهتم الزوجان كثيًرا بالناحية الوجدانية بينهما؛ وذلك من خلال إشباع القِيم الكبرى لدى كل واحد منهما، أما التجانس الفكري الذي دعا له الإسلام من حيث حسن الاختيار، والتحدث مع بعضهما البعض، والخطبة، وإعطاء كل منهما فرصة للتعارف، ذو أهمية

كبيرة في إنجاح الزواج، وتشير هذه النتيجة إلى أن الممرضات يؤكدن إلى حد ما وجود توافق فكري وحالة وجدانية بينهم وبين أزواجهم. وهذا يعود إلى ما اقتناعهن بما ذكرنا سابقاً.

وجاءت الفقرة (تأخذ رأيه في المشاكل التي تواجهينها) بالمرتبة الأولى وبدرجة مترفعة، بمتوسط حسابي بلغ (3,94)، ويمكن أن يعزى ذلك إلى إيمان الزوجة بضرورة الرجوع إلى زوجها في كل مشكل تواجهه، وهذا طبعاً يدل على قوة وصراحة العلاقة بين الزوجين، فلا أسرار بينهما، إضافة إلى قوة العلاقة بينهما. في حين جاءت الفقرة (يهتم زوجك بأشياء أنت لا تحبينها نهائيا) في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3,14)، وهذا يشير إلى أن الزوج يهتم بالأشياء التي تحبها الزوجة، ويبتعد عن إبداء اهتمامه بما لا يناسبها، وهذا يدلل على التوافق الفكري والوجداني فيما بينهم، ويضمن استمرار العلاقة الزوجية بشكل ودي بعيد عن المشاحنات وأجواء الخلاف، إلا أن بعض الأشياء التي لا تحبها الزوجة قد تخالف فيها رغبات الزوج، فعلاقة الزوج القوية بأهلة مثلاً قد لا تلقى ترحيباً من قبل الزوجة، فهذا لا يعني تلبية رغباتها في كل أمر وإن لم يكن منطقياً ولذلك جاءت هذه الفقرة بدرجة متوسطة.

مناقشة النتائج المتعلقة بمجال الرضا عن العلاقة والحرص على استمرارها

أظهرت النتائج أن درجة التوافق ألزواجي لدى الممرضات العاملات في جال (الرضا عن العلاقة والحرص على استمرارها) في مديرية صحة الكرك جاءت بالمرتبة الثانية وبدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3,37)، ويمكن أن يعزى ذلك إلى تكامل حاجات ونشاطات واستعدادات وقدرات الزوجين، مما يسهم في ترسيخ الرضا عن العلاقة والحرص على استمرارها، إضافة إلى توزيع المسؤوليات والأدوار بين الزوجين، مما يزيد من قدرتهما على التكيف.

وجاءت الفقرة (تشعرين إن زواجك ناجح) بالمرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3,80)، وهذه النتيجة ترتبط مع نتيجة المجال الأول، فالمشاركة الوجدانية بين الزوجين، والمحبة والمودة بينهما، تجعل الزوجة تتجاوز كل الخلافات أو المشاكل

إن وجدت بينها وبين زوجها لتحافظ على إنجاح زواجها، وهذا الشيء غريزة داخلية في ذات الزوجة، إضافة إلى أن وجود الأبناء يسهم إلى حد كبير في شعور الزوجة بنجاح زواجها. وجاءت (يشعر زوجك أن الطلاق مسألة سهلة بالنسبة له) في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (2,46)، وهذا يعني أن الطلاق بالنسبة للزوج ليس بالأمر السهل، ولا بالهين، ويمكن أن يكون سبب ذلك التزام الزوج بالمبادئ والأخلاق تجاه زوجته، والمحبة والمودة بينهما، إضافة إلى وجود الأبناء في حياتهم.

مناقشة النتائج المتعلقة بمجال التوافق الجنسي

أظهرت النتائج أن درجة التوافق ألزواجي لدى الممرضات العاملات في جال (التوافق الجنسي) في مديرية صحة الكرك جاءت بالمرتبة الثالثة وبدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3,04)، فالعلاقة الزوجية من العوامل التي تقوي الرابطة بين الزوجين فإما أن تكون وسيلة للمودة أو وسيلة للنفور، وقد يعزى حصول هذا المجال على هذه الدرجة إلى ظروف العمل وأوقات الدوام لكلا الزوجين، فقد يكون الزوج يعمل طيلة النهار، والزوجة الممرضة تعمل طيلة أوقات الليل مما يولد فتور أو فجوة بينهما.

وجاءت الفقرة (يتزين كل منا للآخر) بالمرتبة الأولى وبدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3,44)، وهذا يشير إلى أن الممرضة العاملة على الرغم مما تمر به من ظروف تتعلق بالعمل صعبة إلا أنها لا تنسى حياتها، وزوجها، وهو كذلك، فتزين الزوجين لبعضها البعض يذيب الخلافات والفتور بين الزوجين، ويقود إلى شعور كل منهما بالآخر وقربه منه. في حين جاءت الفقرة (ينظر زوجك للعلاقة الجنسية على أنها واجب عليه ليرضيك فقط) في المرتبة الأخيرة، وبدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (2,50)، وهذه النتيجة تشير إلى أن العلاقة الجنسية بين الزوجين ليست بهدف إرضاء الزوج لزوجته، وإنما ليلبي كل منهما رغبة الآخر، وهذا طبعاً ينطلق من أساس المشاركة الوجدانية فيما بينهم، وحسن اختيار كل منهما للآخر.

مناقشة النتائج المتعلقة بمجال الأمور المالية وتربية الأولاد

أظهرت النتائج أن درجة التوافق ألزواجي لدى الممرضات العاملات في مجال (الأمور المالية وأسلوب تربية الأولاد) في مديرية صحة الكرك جاءت بالمرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة، إن الخلافات بين الزوجين قد تنشأ بسبب الأمور المالية الصعبة فقد يتهم الزوج زوجته بقصورها في التدبير وفي إساءة التصرف في ميزانية الأسرة، وهي قد تتهمه بالبخل والتقتير وقد تشكو من قلة ذات اليد ومن أوضاعها الصعبة وحرمانها من مباهج الحياة. وقد يعود ذلك إلى الإدارة غير الناجحة من قبل الزوج أو الزوج في مجال الأمور المالية، أما أسلوب تربية الأولاد فتجد الأسباب كثيرة هنا، فتجد الزوجة عاطفية في تعاملها مع أبناءها، بينما تجد الزوج يتعامل بحزم مع أبناءه، وقد يسبب خلافاً فيما بينهم بخصوص هذا الأمر، على الرغم من أن كليهما يريدون المصلحة لأبنائهم.

وجاءت الفقرة (تحدث بينك وبين زوجك الخلافات حول أساليب تربية الأولاد) بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3,08)، وهذا يعود إلى طبيعة كل من الزوج والزوجة، فكل منهما يسعى لتحقيق المصلحة لأبناءه ولكن تختلف الطريقة هنا، مما يقود الخلافات بينهم على هذا الأمر، فكما ذكرنا سابقاً تتحكم العواطف في سلوكات الزوجة وتعاملها مع أبناءها، فيما تختلف الطريقة عند الزوج، مما يسبب خلافات بينهم. في حين جاءت الفقرة (يسيء زوجك معاملة الاولاد ويضربهم بقسوة) في المرتبة الأخيرة، وبدرجة منخفضة، وهذا يؤكد أن الخلافات بين الزوجين حول تربية الأولاد هي خلافات على الكيفية، وليست على ضرب الزوج لأبناءه، فهذه النتيجة تؤكد أن الزوج لا يضرب أولاده ولا يلجأ لضربهم بدليل أنها جاءت بدرجة منخفضة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما مستوى الطموح لدى الممرضات العاملات في مديرية صحة الكرك؟

أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث أن مستوى الطموح لدى الممرضات العاملات في مديرية صحة الكرك جاء مرتفع ولجميع المجالات، وهذا يشير إلى أن ما تتطلع الممرضة إلى تحقيقه من أهداف ذات مستوى مرتفع في جوانب حياته المختلفة من

خلال تخطي كل الصعاب التي تواجهها بما يتفق مع خبراتها السابقة وتكوينها النفسي وإطارها المرجعي. وتعمل على تخطي كل العوائق التي قد تحول بينها وبين تحقيق أهدافها. فيلاحظ أن مستوى الطموح مرتفع بالنسبة للممرضة وهذا يرتبط بالأمل والمستقبل المشرق لديها، فهي تسعى جاهدة لبناء مستقبل مشرق لها ولأسرتها وأبناءها، وتحاول أن ترتقي بوظيفتها، وتتجاوز كل العقبات التي تحول بينها وبين تحقيق أهدافها بالعمل والجد والرغبة للوصول إلى مستقبل أفضل وآمن. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (بركات،2009) التي أظهرت مستوى طموح مرتفع، ويمكن أن يعزى الاختلاف إلى أن العينة المستهدفة في دراسة (بركات،2009) هم طلبة الجامعات، والعينة المستهدفة في الدراسة الحالية هن الممرضات.

مناقشة النتائج المتعلقة بمجال الميل للمثابرة

أظهرت النتائج أن مستوى الطموح لدى الممرضات العاملات في مجال (الميل للمثابرة) في مديرية صحة الكرك جاء مرتفع وبالمرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي بلغ (4.16)، وهذا يشير إلى أن الإتقان التفوق أساس كل عمل تقوم به الممرضة، والجهد الدؤوب، وقد تكون الدافعية الموجودة بداخلها أكبر عامل يساهم في توجيهها نحو التفوق والمثابرة للوصول إلى تحقيق الأهداف، ولا يقف الأمر عند هذا الحد فكلما أنجزت أمر تسعى لها، قادها الإنجاز غالى إنجاز آخر بسبب الرغبة الكبيرة الموجودة بداخلها.

وجاءت الفقرة (يهمني التفوق في كل الاعمال التي اقوم بها) بالمرتبة الأولى وبمستوى مرتفع، وبمتوسط حسابي بلغ (4.24)، وهذا يعزى إلى أن تفوق الممرضة في عملها يلبي حاجات داخلية فيها خصوصاً إذا ما الدافع لديها دافع إيماني وأخلاقي، فقد حث الإسلام على إتقان العمل وأداءه بأفضل ما لدى الإنسان من قدرة، فقد قال الرسول عليه الصلاة والسلام (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه). وجاءت الفقرة (اميل كثيرا الى اكتساب المزيد من المعلومات) في المرتبة الأخيرة، وبتقدير مرتفع أيضاً، وبمتوسط حسابي بلغ (4.06)، وهذا يشير إلى أن الممرضات على الرغبة من صعوبة عملهن إلا أنهن يطلعهن على كل جديد فيما يتعلق بتخصصهن الدقيق، إضافة إلى

اكتساب المعلومات في الثقافات المختلفة، وقد يعزى تأخر هذه الفقرة عن باقي الفقرات في نفس المجال إلى قلة أوقات الفراغ للممرضات خصوصاً المتزوجات منهن.

مناقشة النتائج المتعلقة بمجال النظرة للحياة

أظهرت النتائج أن مستوى الطموح لدى الممرضات العاملات في مجال (النظرة للحياة) في مديرية صحة الكرك جاء مرتفع وبالمرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي (4.06)، وهذه النتيجة ترتبط بمجال الميل للمثابرة، فالميل للمثابرة عند الممرضة يقتضي منها أن تنظر نظرة إيجابية للحياة، والنظرة الإيجابية للحياة تدفعها للميل للمثابرة، وربما الأهداف التي تسعى لتحقيقها في حياتها تسهم إلى حد كبير في تكوين نظرة إيجابية لديها عن الحياة التي تعيشها وتحقق الرضا لديها.

وجاءت الفقرة (اتمنى ان اكون شخصا مهما في المجتمع) بالمرتبة الأولى وبمستوى مرتفع، وبمتوسط حسابي بلغ (4.34)، وهذه النتيجة طبيعية فكل إنسان يتمنى أن يكون شخصاً مهماً في المجتمع، بغض النظر عن عمله، فالتميز مطلوب ومرغوب من الجميع، والممرضة هنا بعملها وإتقانها له تنال شرف التميز في المجتمع خاصة إذا ما قلنا أنها تتعامل بحالة إنسانية مع مرضاها، وهذا الجانب حساس جداً يولد المشاعر الحقيقة بين الممرضة ومريضها، فكلما أحسنت الممرضة في عملها وتعاملها مع مريضها كلما زاد الاحترام والتقدير لها، والعكس صحيح. وجاءت الفقرة (تبدو لي الحياة احيانا بلا أمل) في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط، وبمتوسط حسابي بلغ (3.38)، وهذا يشير إلى أن الحياة لها معنى ولها أمل عند الممرضات، وإن كان عند بعضهن مثل هذا الأمر فهذا يعود إلى ضغوط العمل التي تمر بها الممرضة بالإضافة إلى عملها داخل أسرتها، ومن الممكن أن الروتين في العمل يسبب مثل هذه الحالة عندها فيجعلها تفقد الأمل في الحياة.

مناقشة النتائج المتعلقة بمجال تحمل المسؤولية والاعتماد على النفس

أظهرت النتائج أن مستوى الطموح لدى الممرضات العاملات في مجال (تحمل المسؤلية والاعتماد على النفس) في مديرية صحة الكرك جاء مرتفع، وبمتوسط حسابي بلغ (3.77)، فالممرضة الطموحة لا تخشى الصعوبات التي توجهها بل تعتبرها عاملا

مساعدا لتطوير نفسها وأيضا تتحمل الخطوات التي تقوم بها وما تتخذه من قرارات وأيضا لا تخشى الفشل بل يكون دافعا لها لتحقيق النجاح.

وجاءت الفقرة (أملك القدرة على تحمل الصعاب مهما كانت) بالمرتبة الأولى وبمستوى مرتفع وبمتوسط حسابي بلغ (4.01)، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن طبيعة العمل الذي تقوم به الممرضة من أشق الأعمال على الإطلاق فهي تتعامل مع النوع البشري فحساسية العمل الذي تقوم بها يقودها إلى امتلاك القدرة على تحمل الصعاب وامتلاك الجرأة في مختلف المواقف. وجاءت الفقرة (اعتمد كثيرا على الاخرين) في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط، وبمتوسط حسابي بلغ (3.14)، ويمكن أن تفسر النتيجة بأن اعتماد الممرضة على آخرين سواء أكان زوجها أو زملائها في العمل لا يعيبها إن كان بهدف الاستشارة واتخاذ القرار المناسب، كما يمكن أن يكون سبب تأخر هذه الفقرة عن باقي الفقرات في نفس المجال إلى أن الممرضة لا تعتمد على الآخرين في حالات معينة تتطلب منها استشارة الإدارة أو المسئولين حتى لا تقع في الخطأ نظراً لخطورة عملها وتجنباً لعواقب وخيمة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل توجد علاقة دالة إحصائياً عند مستوى (0.05≥α) بين متوسطات درجات أفراد الدراسة على مقياس درجة الرضا المهني والتوافق الزواجي ومستوى الطموح.

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين مقياس التوافق الزواجي لدى الممرضات على المستوى الكلي وعلى جميع الأبعاد مع مقياس الرضا المهني. ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن التوافق الزواجي حالة وجدانية توضح مدى التفاعل المتبادل بين الطرفين، كما توضح الأدوار والمسؤوليات الواقعة على كلا الطرفين في جميع جوانب الحياة الزوجية من تفاعل وتعبير عن المشاعر والاحترام المتبادل والثقافة والقيم والأفكار وأساليب تنشئة الأطفال وغير ذلك، وإذا لم يتوفر التوافق الزواجي بين الزوجين فإن ذلك يؤدي إلى التعرض للاضطرابات النفسية كالخوف والقلق والتوتر، وبالتأكيد ينعكس التوافق الزواجي على مستوى الرضا المهني لدى الممرضات، فلكما زاد التوافق الزواجي بين الزوجين

وزادت درجة الراحة والطمأنينة التي يمر بها الزوجين كلما زاد لديهم القدرة على تجاوز الضغوطات المهنية التي يمرون بها خلال عملهم. وتتفق هده النتيجة مع دراسة (البلوي، 2010) التي أظهرت وجود علاقة طردية ايجابية بين التوافق الزواجي والرضا المهني. وتتفق مع دراسة (ابراهيم،2015) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية سالبة عكسية بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والتوافق الزواجي.

كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين مقياس مستوى الطموح لدى الممرضات على المستوى الكلي وعلى جميع الأبعاد مع مقياس الرضا المهني. فالطموح ما يتطلع الفرد إلى تحقيقه من أهداف ذات مستوى محدد في جوانب حياته المختلفة من خلال تخطي كل الصعاب التي تواجهه بما يتفق مع خبراته السابقة وتكوينه النفسي وإطاره المرجعي، وان الطموح هو كل ما يحدده الفرد لنفسه من أهداف، وغايات، يعمل على تحقيقها من خلال خطط يحددها لنفسه، ويعمل على تخطي كل العوائق التي قد تحول بينه وبين تحقيق أهدافه، ومما لا شكل فيه أن ارتفاع مستوى الطموح عند المرأة الممرضة يقود إلى تجاوز كل العقبات التي تعترضها في العمل وما يرتبط به من ضغوط مهنية، ويمكن القول هان أنه كلما زاد مستوى الطموح عند الممرضات العاملات كما زادت درجة الرضا المهني لديهن. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (صبيرة وسعادات،2014) التي أظهرت علاقة سلبية بين الضغوط الاقتصادية ومستوى الطموح.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة الرضا المهني والتوافق الزواجي باختلاف مكان العمل والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة.

أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال إلى عدم علاقة دالة إحصائيا بين الرضا المهني والتوافق الزواجي باختلاف مكان العمل (مركز صحي، مستشفى)، وباختلاف المؤهل العلمي ما عدا (دبلوم عالي، ودراسات عليا)، وباختلاف متغير سنوات الخدمة، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن الممرضة تمارس نفس الأعمال وتقوم بنفس المهام سواء كانت تعمل في المستشفى أو المركز الصحي، خاصة أن كثير من المراكز الصحية أصبحت مراكز

شاملة أي أن طبيعة ساعات العمل وأوقات الدوام تتشابه فيما بينها. ثم أن متغير سنوات الخدمة لم يؤثر على العلاقة بين درجة الرضا المهني والتوافق الزواجي، وذلك لأن الممرضة على اختلاف قصر خدمتها أو طولها تقوم بنفس الأعمال، فنظام الترقيات نوعاً ما غير موجود في اقطاع الصحة إلا في حالات نادرة، ولذلك تجد الممرضة طوال خدمتها تقوم بنفس الأعمال وتعالج المرضى، وتتابع سجلاتهم، حتى إحالتها إلى التقاعد، فلم تختلف وجهات نظرهن حسب متغير خدمتهن.

وقد أظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة دالة إحصائيا بين الرضا المهني والتوافق الزواجي باختلاف المؤهل العلمي بين فئتين (دراسات عليا، ودبلوم عالي)، حيث كان الفرق لصالح الممرضين من حملة شهادة الدبلوم العالي. ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن فئة (الدراسات العليا) لا يشعرن بدرجة رضا مهني كباقي فئات المتغير، فهن حققن شهادات عليا ويرغبن بالانتقال إلى مراكز متقدمة في الوظيفة ولكن القوانين أو الظروف لا تسمح لهن، مما سبب عندهن علاقة سلبية بين الرضا المهني والتوافق الزواجي، ومن الممكن أيضاً أن الممرضات من فئة (دبلوم عالي) يشعرن بالرضا المهني ويؤثر ذلك على التوافق الزواجي لديهن بسبب عدم حاجتهن للارتقاء الوظيفي لأنهن يرغبن بالبقاء بعملهن دون تغيير.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة الرضا المهني ومستوى الطموح عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدى عينة الدراسة باختلاف مكان العمل والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة.

أظهرت النتائج وجود علاقة دالة إحصائيا بين الرضا المهني ومستوى الطموح باختلاف مكان العمل (مركز صحي، مستشفى)، ولصالح الممرضات اللاتي يعملن في المركز الصحي، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن الممرضات العاملات في المركز الصحي يعملن بدرجة أقل من الممرضات اللاتي يعملن في المستشفى الحكومي، ومن الطبيعي أن الراحة النفسية والجسدية في العمل تسهم في ارتفاع درجة الرضا المهني لديهن، وينعكس إيجاباً على مستوى طموحهن.

3.4 التوصيات

في ضوء النتائج توصي الدراسة بما يلي:

1. بناء برامج جديدة لجدولة أوقات الدوام للممرضات تساهم في زيادة مستوى الرضا المهني ويتحقق بذلك كل أبعاد الرضا المهني لديهن.
2. العمل من قبل إدارة المستشفى على دعم الممرضات العاملات في تحقيق مستوى الطموح لديهن.
3. زيادة رواتب الممرضات في المستشفيات لما له من أهمية في تحقيق الرضا المهني وانعكاسه على حسن العمل.
4. عقد الدورات التدريبية للممرضات العاملات في المستشفيات من أجل زيادة مستوى الرضا المهني لديهن وتشجيعهن على السعي لمستوى طموح أكبر.
5. عمل نشرات توعوية لنشر الثقافة بين الممرضات لبيان معايير التوافق الزواجي بين الأزواج وأسس الاختيار السليم.
6. إجراء دراسات تقارن بين مستوى الطموح وعلاقة بالتوافق الزواجي لدى الممرضات العاملات في القطاع الحكومي ولدى الممرضات العاملات في القطاع الخاص.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

القرآن الكريم: سورة الروم. آية21

أباظة، أمال.(2004).**مقياس مستوى الطموح لدى المراهقين والشباب**. الطبعة الأولى. الرياض:دار الصولتي.

إبراهيمي، أسماء.(2015). **الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة**.رسالة دكتوراه غير منشوره، علم النفس المرضي الاجتماعي،جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر

أبو اسعد، احمد والختاتنه، سامي. (2011). **سيكولوجية المشكلات الأسرية**. الطبعة الأولى، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

أرناؤوط، اروى.(2000). اثر **عمل المرأة الأردنية على التوافق في الحياة الزوجية: دراسة في منطقة عمان**. رسالة ماجستير غير منشورة، عمان، الأردن، المجلس الوطني لشؤون الأسرة.

البريمي، عائشة. (2007). **الرضا المهني لدى الشرطة النسائية"دراسة ميدانية على عينة من موظفات الشرطة النسائية بالشارقة**. الإمارات العربية المتحدة.

البلوي، فهد.(2010).**التوافق الزواجي وعلاقته بالرضا المهني لدى المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية بمنطقة نبوك التعليمية في المملكة العربية السعودية**.جامعة مؤتة، كلية العلوم التربوية، الأردن.

التلهوني، سلمى. (2000). **الرضا المهني لدى المعلمات العاملات في مدرسة بنات معان الثانوية ومدرسة الضاحية الاساسيه في محافظة معان**.معهد الادراة العامة، عمان، الاردن.

الخالدي، عطاالله والعلمي، دلال (2008).**الإرشاد الأسري والزواجي**.الطبعة الاولى،عمان: دار صفاء.

الخولي، سناء.(2009).**الأسرة والحياة العائلية**.الطبعة الثانية، بيروت:دار النهضة العربية.

الشيحري، محمد. (2001). **اثر الحوافز على الرضا الوظيفي: دراسة اتجاهات الموظفين في وحدات الجهاز الإداري في سلطنة عُمان.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.

الشهري، وليد.(2009). **التوافق الزواجي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى عينة من المعلمين بمحافظة جدة،** ماجستير غير منشوره، جامعة أم القرى.

الصيرفي، محمد.(2007). **السلوك الإداري"العلاقات الإنسانية.** الطبعة الأولى، الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.

العامر، عثمان. (2000). **معوقات التوافق بين الزوجين في ظل التحديات الثقافية المعاصرة للأسرة المسلمة.** مجلة كلية التربية،جامعة الإمارات العربية، السنة2000.

العزة، سعيد.(2000).**الإرشاد الأسري.نظرياته وأساليبه العلاجية**.الطبعة الأولى، عمان:مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.

العيسوي، عبدالرحمن.(2004) .**الوجيز في علم النفس العام والقدرات العقلية.** الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

الفالح.نايف.(2001).**الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا المهني في الأجهزة الأمنية.** أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، الرياض. السعودية.

القطناني، علاء.(2011).**الحاجات النفسية ومفهوم الذات وعلاقتها بمستوى الطموح لدى طلبة جامعة الأزهر بغزة.** جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

الكواري، حنان. (2012). **الأمن الاجتماعي وتأثيره على التربية في ضوء التحديات المعاصرة**.الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.

الهنائيه، ميمونة. (2013). **بعض العوامل المسهمة في سوء التوافق الزواجي كما يدركها القائمون على لجان التوفيق والمصالحة.** رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة نزوى، كلية الآداب، عُمان.

بركات، زياد.(2009).**علاقة مفهوم الذات بمستوى الطموح لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة وعلاقتهما ببعض المتغيرات.جامعة القدس المفتوحة.** رسالة ماجستير غير منشوره، طولكرم، فلسطين.

بني سلامه، امتياز والجعنيني، نعيم.(2000). **الرضا المهني لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء.** دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية.

توفيق، محمد. (2005). **دراسة لمستوى الطموح وعلاقته ببعض المتغيرات في ضوء الثقافة السائدة لدى طلبة الجامعة الإسلامية**.رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية،غزة.

جويدة، باحمد.(2015). **علاقة مستوى الطموح بالتحصيل الدراسي لدى التلاميذ المتمدرسين بمركز التعليم والتكوين عن بعد.** جامعة مولودة معمري، الجزائر.

حجازين،نائل والقبيلات، محمد.(2010). **درجة رضا العاملين الإداريين في مديريات التربية والتعليم عن الخدمات المقدمة لهم من وزارة التربية والتعليم.** قسم البحث التربوي، وزارة التربية والتعليم.، الأردن.

حسين، طه. (2004). **التوجيه والارشاد النفسي.** الطبعة الثالثه،عالم الكتب للنشر ،القاهره.

حريم، حسن.(2004). **السلوك التنظيمي- سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال.** عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

سليمان، سناء.(2005). **التوافق الزواجي واستقرار الأسرة**.الطبعه الثانيه القاهرة: عالم الكتب.

صالحي، هناء.(2013).**علاقة الضغط النفسي بمستوى الطموح لدى طلبة الجامعة المقيمين بجامعة ورقلة**.رسالة ماجستير ،جامعة قاصدي مربح ورقلة، الجزائر.

صبيرة،فؤاد وسعادات، هنادي.(2014). **الضغوط الاقتصادية وعلاقتها بمستوى الطموح.** دراسة ميدانية في مدينة اللاذقية على عينة من طلبة جامعة تشرين كلية التربية والحقوق. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسة الآداب والعلوم الإنسانية المجلد(36) العدد(6)2014.

عباس، سهيلة.(2003). **إدارة الموارد البشرية–مدخل استراتيجي.** الطبعة الأولى.عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

عباس، سهيلة.(2006). **ادارة الموارد البشرية– مدخل استراتيجي.**الطبعة الثانية.عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

عبدالباقي، صلاح الدين.(2004). **السلوك الفعال في المنظمات.** الطبعة الاولى، مطبعة الدار الجامعية، الاسكندريه، مصر.

عبدالهادي، جودت والعزة، سعيد.(2014). **التوجيه المهني ونظرياته.** الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع،عمان، الاردن.

عودة، أحمد (2002) القياس والتقويم في العملية التدريسية، الطبعة الخامسة، دار الأمل، إربد، الأردن.

فرج، طريف.(2002). **السلوك القيادي وفعاليته الإدارية.** القاهرة: دار غريب للنشر والتوزيع.

فريزة، حامل.(2013).**الاختلاف في المستوى التعليمي والثقافي والاقتصادي وعلاقته بالتوافق الزواجي للزوجين العاملين.** رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة مولود معمري، الجزائر.

قندلفت، اولغا.(2002).**التعليم المهني وعلاقته بمستوى الطموح وتنمية القدرات المهنية لدى الصف الأول والثاني ثانوي مهني بمدينة دمشق.**رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، سوريا.

محمود، شريف.(2001).**دراسة الاغتراب وعلاقة مستوى الطموح لدى طلاب الثانوي العام والفني والصناعي**.رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة عين شمس،القاهرة،مصر.

مرسي، كمال .(2008).**الأسرة والتوافق الأسري**. القاهرة:دار النشر للجامعات.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Anafarta, N. (2010). The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction, *A Structural Equation Modeling (SEM) Approach* (Vol. Vol. 6). Akdenize University: **International Journal of business and management**.

Deci, E.L. & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. **Canadian psychology**, VOL. (49), P. (14-23).

Dikkers, J., Engen, M. v., & Vinkenburg, C. (2010). Flexible work: ambitious parents' recipe for career success in The Netherlands. **Career Development International**, *Vol. 15* (Iss 6), 562 – 582.

Fevre, M. L., Boxall, P., & Macky, K. (2015). Which workers are more vulnerable to work intensification? An analysis of two national surveys. **International Journal of Manpower**, *Vol. 36*(Iss 6), 17.

Gill, J., & Johnson, P. (2002). **Research METHODS FOR MANAGERS** (Third Edition ed.). London: SAGE Publications Ltd.

Ghoroghi, S., Hassan, S. A., & Baba, M. (2015). Marital Adjustment and Duration of Marriage among Postgraduate Iranian Students in Malaysia. **International Education Studies**, *Vol. 8*(ISSN 1913-9020).

Howard, W. G., Donofrio, H. H., & Boles, J. S. (2004). Inter-domain work-family, family-work conflict and police work satisfaction. **An International Journal of Police Strategies & Management,** *Vol. 27*(Iss 3), 15.

Jones, R. (1996) **Research methods in the social and behavioral sciences** Second edition, Sunderland, Massachusetts: Sinauer Associates.

Luo, S., & Klohnen, E. C. (2005). Assortative Mating and Marital Quality in Newlyweds: A Couple-Centered Approach. **Journal of Personality and Social Psychology**, *Vol. 88*(No. 2), 304–326.

Nowrouzi, B. (2013). **Quality of Work Life: Investigation of Occupational Stressors among Obstetric Nurses in Northeastern Ontario**. (PHD), Laurentian University, Canda .

Sav, A., & Harris, N. (2013). Work-life conflict in Australian Muslims: is gender important? **An International Journal**, *Vol. 28*(Iss 8), 486 – 504.

Singh, R., K, T. S., & Jaswal, S. (2006). Assessment of Marital Adjustment among Couples with Respect to Women's Educational Level and Employment Status. *Anthropologist*, **Punjab Agricultural University**, India, Anthropologist, 8(4):259-266 (2006).

Suki, N. M., & Suki, N. M. (2011). JOB SATISFACTION AND ORGANISATIONAL COMMITMENT: THE EFFECT OF GENDER. **International Journal of Psychology Research***, Volume 6*(Issue 5), 1-15.

Wright, P. (1990). Motivation and Job Satisfaction. In: C. Molander (ed). Human Resource Management**. Chartwell-Bratt**. Pp. 96-118

ملحق (أ)
مقياس الرضا المهني في صورته الأولية

مقياس الرضا المهني في صورته الأولية

يرجى وضع إشارة (√) في المربع الذي يوافق اختياركم.

الرقم	العبارة	انتماء الفقرة للمجال		سلامة الصياغة		التصحيح المناسب
		منتمية	غير منتميه	سليمه	غير سليمه	
أ- مقياس الرضا المهني						
- سياسة الادارة						
1	تقوم الادارة بتعريف العاملين بكل ما هو جديد من القوانين والانظمة					
2	تحث الادارة على القوانين اتي تحفظ حقوق العاملين					
3	تعمل الادارة بمبدأ تكافؤ الفرص في تعبئة الشواغر المختلفة					
4	تسمح الادارة ببمارسة المسؤوليات					
5	تعتمد الادارة مبدأ العدالة في التعامل مع الموظفين					
6	هناك اسس ومعايير واضحة للمساءلة					
7	تعمل الادارة بمبدأ وضع الرجل المناسب في المكان المناسب					
8	هناك معايير واسس عادلة للتقييم					
9	هناك تكامل بين المراكز والمديريات لانجاز المهمات					
10	هناك معايير واسس عادلة للترقية والترفيع					
11	هناك اسس ومعايير واضحة لتولي المناصب القيادية					
- بيئة ومكان العمل						
1	تسعى الادارة الى تحسين ظروف العمل					
2	تسعى الادارة الى توفير الراحة النفسية					
3	توفر المرونة في العمل للموظفين					
4	وجود وصف وظيفي لكل موظف					
5	تعمل الادارة على تبسيط الاجراءات					
6	توفر المعلومات اللازمة لانجاز العمل					
7	توفر التسهيلات التكنولوجية والمادية للموظفين					
8	توفر مكان مناسب للعمل(اثاث،اجهزة الخ.....					
9	توفر بيئة صحية مناسبة للعمل(تدفئة،اضاءة الخ......					
10	توفر وسائل اتصال ايجابية بين الادارات					
- الحوافز المادية والمعنوية						
1	هناك حوافز مادية ومعنوية للموظفين					
2	تشجع الادارة على الابداع					
3	تعمل الادارة على ايفاد الموظفين لاكمال الدراسة في الجامعات					

					تشجع الادارة على التحسين والتطوير	**4**
					تقدم الادارة جوائز تقديرية للمتميزين	**5**
					هناك اسس ومعايير ثابته لسلم الرواتب تناسب المؤهل العلمي	**6**
					الرواتب تتناسب وطبيعة العمل	**7**
- الامن والاستقرار الوظيفي						
					تمنح الادارة شعور بالامن الوظيفي والاستقرار	**1**
					تعزز الادارة المكانة الاجتماعية والاقتصادية للموظفين	**2**
					توفر الادارة فرصا لتأمين المستقيل(صندوق الاسكان، تكافل الخ....	**3**
					توفر الادارة فرصا للنمو المهني (ايفاد، دورات الخ....	**4**
					تقدم الادارة خدمات صحية متميزة	**5**
					تمنح الادارة فرصا للاعارة والتعاقد الشخصي	**6**
					توفر الدارة الرفاه الاجتماعي(اندية، نشاطات الخ...	**7**
					هناك مكافآت مجزية في نهاية الخدمة	**8**
					توفر فرصة للموظفين للتنقل الوظيفي الى مواقع متقدمة	**9**

ملحق (ب)

أسماء المحكمين لأدوات الدراسة

أسماء المحكمين لأدوات الدراسة

- الاستاذ الدكتور محمد السفاسفه	ارشاد نفسي وتربوي/ جامعة مؤته
- الاستاذ الدكتور موفق سليم بشاره	علم نفس/جامعة الحسين بن طلال
- الدكتوره منى ابو درويش	علم نفس/جامعة الحسين بن طلال
- الدكتور سامي الختاتنه	ارشاد نفسي وتربوي/ جامعة مؤته
- الدكتوره لمياء الهواري	ارشاد نفسي وتربوي/ جامعة مؤته
-الدكتور باسم الدحادحه	ارشاد نفسي وتربوي/ جامعة مؤته
- الدكتور انس الضلاعين	ارشاد نفسي وتربوي/ جامعة مؤته
- الدكتور صهيب التخاينه	ارشاد نفسي وتربوي/ جامعة مؤته
- الدكتور راجي الصرايره	قياس وتقويم/ جامعة مؤته
- الدكتور نبيل النجار	قياس وتقويم/ جامعة مؤته

ملحق (ج)

مقياس الرضا المهني بصورته النهائية

مقياس الرضا المهني بصورته النهائية

– سياسة الادارة

الرقم	العباره	موافق بدرجة كبيره	موافق بدرجة متوسطه	موافق بدرجة قليله	غير موافق بدرجة متوسطه	غير موافق بدرجة كبيرة
1	تقوم الادارة بتعريف العاملين بكل ما هو جديد من القوانين والانظمة والتعليمات					
2	تشجع الادارة على تفعيل القوانين اتي تحفظ حقوق العاملين					
3	تعمل الادارة بمبدأ تكافؤ الفرص في تعبئة الشواغر المختلفة					
4	تسمح الادارة ببمارسة المسؤوليات التي هي من صلاحيات كل موظف					
5	تعتمد الادارة مبدأ العدالة في التعامل مع الموظفين					
6	هناك اسس ومعايير واضحة للمساءلة المهنية					
7	تعمل الادارة بمبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب					
8	هناك معايير واسس عادلة لتقييم اداء الموظفين					

- بيئة ومكان العمل

الرقم	العباره	موافق بدرجة كبيره	موافق بدرجة متوسطه	موافق بدرجة قليله	غير موافق بدرجة متوسطه	غير موافق بدرجة كبيرة
1	تسعى الادارة الى توفير الراحة النفسية					
2	وجود وصف وظيفي لكل موظف					
3	توفر المعلومات اللازمة لانجاز العمل					
4	توفر التسهيلات التكنولوجية والمادية للموظفين					

- الامن والاستقرار الوظيفي

الرقم	العباره	موافق بدرجة كبيره	موافق بدرجة متوسطه	موافق بدرجة قليله	غير موافق بدرجة متوسطه	غير موافق بدرجة كبيرة
1	تعزز الادارة المكانة الاجتماعية والاقتصادية للموظفين					
2	توفر الادارة فرصا لتأمين المستقيل(صندوق الاسكان، تكافل اجتماعي)					
3	تمنح الادارة فرصا للاعارة والتعاقد الشخصي					
4	هناك مكافآت مجزية في نهاية الخدمة					
5	توفر فرصة للموظفين للتنقل الوظيفي الى مواقع متقدمة					

ملحق (د)

مقياس التوافق الزواجي بصورته الاوليه

مقياس التوافق الزواجي بصورته الاوليه

ب- مقياس التوافق الزواجي						
الرقم	العبارة	انتماء الفقرة للمجال		سلامة الصياغة		التصحيح المناسب
		منتمية	غير منتميه	سليمه	غير سليمه	
- المشاركة الوجدانية والتجانس الفكري						
1	يطلب زوجك منك اشياء اكثر من طاقتك					
2	يقف زوجك الى جانبك في الاوقات الصعبه والعصيبة					
3	تختلف اراؤكما في معظم الموضوعات التي تناقشونها					
4	لا ترضي بما يرتدي زوجك من ملابس وبمظهره					
5	يهتم زوجك باشياء انت لا تحبينها نهائيا					
6	يهتم زوجك بك كثيرا					
7	تأخذ رأيه في المشاكل التي تواجهينها					
8	تشعري ان همومك هي همومه بالضبط					
- الامور الماليه واسلوب تربية الاولاد						
1	تحدث بينك وبين زوجك الخلافات حول اساليب تربية الاولاد					
2	تحدث بينكما الخلافات حول توزيع نفقات المنزل					
3	يسيء معاملة الاولاد ويضربهم بقسوة					
4	يدخر المال من مصروف المنزل دون علمك					
5	لا يعتبر مدبرا في مصروف البيت					
6	يقوم بشراء اشياء كثيرة ليس لها أي ضرورة					
7	وجهة نظركما في تربية الاولاد مختلفة تماما					
- التوافق الجنسي						
1	يتزين كل منا للآخر					
2	نتلاقى روحيا قبل أن نتلاقى جسديا					
3	يوجد توافق جنسي بينكما					
4	العلاقات الجنسية بينكما ليست على أحسن حال					
5	ينظر زوجك للعلاقة الجنسية على انها واجب عليه ليرضيك فقط					
- الرضا عن العلاقة والحرص على استمرارها						
1	نحس بالحب المتبادل					
2	أمتع الأوقات تلك التي نقضيها سويا					
3	نتبادل الهدايا					
4	يصالحك زوجك ثم يغضبك بسرعة مرة اخرى					
5	حياتك قبل الزواج كانت احسن					
6	يشعر ان الطلاق مسألة سهلة بالنسبة له					

7	حريص على حل المشاكل التي تحدث بينكما لا اثارتها					
8	تشعرين ان زواجك ناجح					
9	لو عاد بك الزمن هل كنت ستتزوجينه					

ملحق (هـ)

مقياس التوافق الزواجي بصورته النهائية

مقياس التوافق الزواجي بصورته النهائية

– المشاركة الوجدانية والتجانس الفكري

الرقم	العباره	موافق بدرجة كبيره	موافق بدرجة متوسطه	موافق بدرجة قليله	غير موافق بدرجة متوسطه	غير موافق بدرجة كبيرة
1	يقف زوجك الى جانبك في الاوقات الصعبه والعصيبة					
2	تختلف اراؤكما في معظم الموضوعات التي تناقشونها					
3	يهتم زوجك باشياء انت لا تحبينها نهائيا					
4	تأخذ رأيه في المشاكل التي تواجهينها					
5	تشعري ان همومك هي همومه بالضبط					

– الامور الماليه واسلوب تربية الاولاد

الرقم	العباره	موافق بدرجة كبيره	موافق بدرجة متوسطه	موافق بدرجة قليله	غير موافق بدرجة متوسطه	غير موافق بدرجة كبيرة
1	تحدث بينك وبين زوجك الخلافات حول اساليب تربية الاولاد					
2	تحدث بينكما الخلافات حول توزيع نفقات المنزل					
3	يسيء زوجك معاملة الاولاد ويضربهم بقسوة					
4	يدخر زوجك المال من مصروف المنزل دون علمك					
5	لا يعتبر مدبرا في مصروف البيت					
6	وجهة نظركما في تربية الاولاد مختلفة تماما					

ـ التوافق الجنسي

الرقم	العباره	موافق بدرجة كبيره	موافق بدرجة متوسطه	موافق بدرجة قليله	غير موافق بدرجة متوسطه	غير موافق بدرجة كبيرة
1	يتزين كل منا للآخر					
2	يوجد توافق جنسي بينك وبين زوجك					
3	العلاقات الجنسية بينكما ليست على أحسن حال					
4	ينظر زوجك للعلاقة الجنسية على انها واجب عليه ليرضيك فقط					

- الرضا عن العلاقة والحرص على استمرارها

الرقم	العباره	موافق بدرجة كبيره	موافق بدرجة متوسطه	موافق بدرجة قليله	غير موافق بدرجة متوسطه	غير موافق بدرجة كبيرة
1	نشعر بالحب المتبادل					
2	يصالحك زوجك ثم يغضبك بسرعة مرة اخرى					
3	حياتك قبل الزواج كانت احسن					
4	يشعر زوجك ان الطلاق مسألة سهلة بالنسبة له					
5	زوجك حريص على حل المشاكل التي تحدث بينكما لا اثارتها					
6	تشعرين ان زواجك ناجح					
7	لو عاد بك الزمن هل كنت ستتزوجينه					

ملحق (و)

مقياس مستوى الطموح بصورته الاوليه

مقياس مستوى الطموح بصورته الأولية

ج-مقياس مستوى الطموح							
الرقم	العبارة	انتماء الفقرة للمجال		سلامة الصياغة		التصحيح المناسب
		منتمية	غير منتميه	سليمه	غير سليمه	
- النظرة للحياة							
1	ارى ان الدراسة لا قيمة لها في المجتمع					
2	يعجبني الشخص الناجح في حياته العملية					
3	اتمنى ان اكون شخصا مهما في المجتمع					
4	تحقيق طموحي من اهم الاهداف في حياتي					
5	انظر الى المستقبل بتفاؤل كبير					
6	اسعى الى تحقيق اعمال مميزة في حياتي					
7	ارغب ان اسمو بحياتي الى اعلى المراتب					
8	تبدو لي الحياة احيانا بلا امل					
9	آفاقي المستقبلية في الحياة محدودة					
10	اخشى الفشل كثيرا					
- تحمل المسوؤلية والاعتماد على النفس							
1	أومن ان الجهد الشخصي يذلل العقبات مهما عظمت					
2	أملك القدرة على تحمل الصعاب مهما كانت					
3	اشعر احيانا باليأس بعد فشلي في القيام بعمل تعبت فيه					
4	اعتمد على نفسي لقضاء مطالبي اليوميه					
5	اقدم على عمل وانا متاكد ان نتائجه لن تظهر الا بعد فترة					
6	المستوى الذي وصلت اليه كان نتيجة لمجهودي خاص					
7	أميل لمواصلة الجهد حتى اصل بعملي الى النهاية					
8	اعتمد كثيرا على الاخرين					
- الميل للمثابرة							
1	اعتبر نفسي شخص مكافحا					
2	ارى من الاصلح الانتظار دائما حتى تواتيني الفرص					
3	كثيرا ما يؤثر علي نقد الاخرين					
4	اميل كثيرا الى اكتساب المزيد من المعلومات					
5	اميل الى مواصلة الجهد حتى اصل بعملي الى المستوى المطلوب					
6	جهدي المتواصل يمكنني من تحقيق اهدافي					
7	يهمني التفوق في كل الاعمال التي اقوم بها					

ملحق (ز)

مقياس مستوى الطموح بصورته النهائية

مقياس مستوى الطموح بصورته النهائية

النظرة للحياة

الرقم	العبارة	موافق بدرجة كبيره	موافق بدرجة متوسطه	موافق بدرجة قليله	غير موافق بدرجة متوسطه	غير موافق بدرجة كبيرة
1	يعجبني الشخص الناجح في حياته العملية					
2	اتمنى ان اكون شخصا مهما في المجتمع					
3	انظر الى المستقبل بتفاؤل كبير					
4	اسعى الى تحقيق اعمال مميزة في حياتي					
5	ارغب ان اسمو بحياتي الى اعلى المراتب					
6	تبدو لي الحياة احيانا بلا أمل					

- **تحمل المسوؤلية والاعتماد على النفس**

الرقم	العبارة	موافق بدرجة كبيره	موافق بدرجة متوسطه	موافق بدرجة قليله	غير موافق بدرجة متوسطه	غير موافق بدرجة كبيرة
1	أومن ان الجهد الشخصي يذلل العقبات مهما عظمت					
2	أملك القدرة على تحمل الصعاب مهما كانت					
3	اعتمد على نفسي لقضاء مطالبي اليوميه					
4	اقدم على عمل وانا متاكد ان نتائجه لن تظهر الا بعد فترة					
5	أميل لمواصلة الجهد حتى اصل بعملي الى النهاية					
6	اعتمد كثيرا على الاخرين					

الميل للمثابرة

الرقم	العباره	موافق بدرجة كبيره	موافق بدرجة متوسطه	موافق بدرجة قليله	غير موافق بدرجة متوسطه	غير موافق بدرجة كبيرة
1	اعتبر نفسي شخص مكافحا					
2	اميل كثيرا الى اكتساب المزيد من المعلومات					
3	اميل الى مواصلة الجهد حتى اصل بعملي الى المستوى المطلوب					
4	جهدي المتواصل يمكنني من تحقيق اهدافي					
5	يهمني التفوق في كل الاعمال التي اقوم بها					

ملحق (ح)
كتب تسهيل المهمة